T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ACİL SERVİS HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE STRES DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Gülden KONUKMAN

DANIŞMAN
Prof. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ

Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı

Hemşirelik Esasları, Tezli Yüksek Lisans Programı

Nisan, 2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Gülden KONUKMAN tarafından, **Prof. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ** danışmanlığında hazırlanan **"ACİL SERVİS HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE STRES DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ"** başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından **17/04/2023** tarihinde yapılan sınav sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

		İmza	**Sonuç**
DANIŞMAN	Prof. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Aylin ÖZAKGÜL İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe DOST Bezmialem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü		☒ Kabul ☐ Ret

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve bilimsel etik kuralları içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve her türlü hukuki sorumluluğu aldığımı kabul ederim.

Gülden KONUKMAN

(İmza)

Canım ailem ve eşime ithaf ediyorum…

BÜTÇE DESTEKLERİ

ACİL SERVİS HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE STRES DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin her aşamasında bana rehberlik eden, bilgi ve tecrübesi ile sabırla bana destek olan, kıymetli tez danışman hocam Prof. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ'a bilgi ve deneyimleri ile beni aydınlatan, araştırma yapmayı öğreten, yeni bakış açısı kazandıran değerli hocam Prof. Dr. Rengin ACAROĞLU'na ve tüm Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı öğretim üyesi hocalarıma ve değerli öğretim elemanlarına, hayatım boyunca elimi hiç bırakmayan canım anneme ve babama, beni sabırla dinleyen ve desteğini esirgemeyen kardeşime, hayatımın her aşamasında desteğini ve sevgisini esirgemeyen eşime, eğitimim sürecinde birlikte geçireceğimiz zamandan çaldığım canım oğluma, çalışmaya katılan acil serviste çalışan değerli meslektaşlarıma ve katkıda bulunan herkese tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Nisan 2023 Gülden KONUKMAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI **ii**
BEYAN **iii**
BÜTÇE DESTEKLERİ **v**
TEŞEKKÜR **vi**
İÇİNDEKİLER **vii**
TABLO LİSTESİ **ix**
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ **x**
ÖZET **xi**
ABSTRACT **xiii**

1. GİRİŞ 1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 4
2.1. İŞ STRESİ KAVRAMI 4
2.1.1. İŞ STRESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 5
2.1.1.1.Bireysel Faktörler 5
2.1.1.2. İşe Özgü Faktörler 6
2.1.2.HEMŞİRELERDE İŞ STRESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR 7
2.2. İŞ DOYUMU KAVRAMI 9
2.2.1. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER 10
2.2.1.1. Bireysel Faktörler 10
2.2.1.2. İşe Özgü Faktörler 12
2.2.2. HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER İLE İGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR 13
3. YÖNTEM 13
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TASARIM TİPİ 15
3.2. ARAŞTIRMA SORULARI 15
3.3.ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ZAMAN 15

3.4.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 15
3.4.1.Örneklem Seçim Kriterleri 15
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI 16
3.5.1.Veri Toplama Araçları 16
3.6. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI 17
3.7. ARAŞTIRMANIN YASAL VE ETİK YÖNLERİ 17
3.8. ARAŞTIRMANIN GÜÇLÜ YÖNLERİ 17
3.9. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 17
3.10.VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ 17
4. BULGULAR **19**
4.1. HEMŞİRELERİN TANITICI ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR 20
4.2. İŞ STRESİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR 22
4.3. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BULGULAR 29
4.4. İŞ STRESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ GÖSTEREN BULGULAR38
5. TARTIŞMA 39
5.1.HEMŞİRELERİN TANITICI ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI 39
5.2.HEMŞİRELERİN İŞ STRESİ DÜZEYİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI 40
5.3.HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMU DÜZEYİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI 42
5.4.HEMŞİRELERİN İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ VE İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ ARASINDAKİ İLŞKİYİ GÖSTEREN BULGULARIN TARTIŞILMASI 47
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 48
KAYNAKLAR 50
EKLER 64
ETİK KURUL İZİN YAZISI 72
ÖZGEÇMİŞ 74

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 4-1. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular **20**

Tablo 4-2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular **21**

Tablo 4-3. İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular **22**

Tablo 4-4. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması **23**

Tablo 4-5. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması **25**

Tablo 4-6. İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular **29**

Tablo 4-7. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması **30**

Tablo 4-8. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması **33**

Tablo 4-9. İş Stresi Ölçeği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki Analizi **38**

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Kısaltmalar	Açıklama
İSÖ	: İş Stresi Ölçeği
İDÖ	: İş Doyumu Ölçeği
İY	**:**İş Yükü Boyutu
BK	**:** Beceri Kullanımı Boyutu
KS	**:**Karar Serbestliği Boyutu
SD	**:**Sosyal Destek Boyutu
OD	**:**İşle İlgili Olumlu Duygular Boyutu
UD	**:**Üstlerden Uygun Destek Boyutu
AÖ	**:**İş Yerinde Algılanan Önem Boyutu
ÇO	:Keyifli Çalışma Ortamı Boyutu

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ACİL SERVİS HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE STRES DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Gülden KONUKMAN

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı

Hemşirelik Esasları, Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman : Prof. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ

Araştırma; acil servis hemşirelerinin iş doyumu ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde bir çalışma olarak planlandı. Çalışma; acil serviste çalışan, örneklem kriterlerine uyan ve çalışmayı kabul eden 200 hemşire ile gerçekleştirildi. Araştırma verileri; "Yapılandırılmış Bilgi Formu", "İş Stresi Ölçeği" (İSÖ), "Hemşire İş Doyum Ölçeği" (İDÖ) ile toplandı. Elde edilen veriler uygun istatistiksel yöntemler ile değerlendirildi. Hemşirelerin bireysel özellikleri incelendiğinde, yaş ortalamalarının 31.57±7.11 yıl, büyük çoğunluğunun kadın (%75), bekâr (%55,5), çocuk sahibi olmadığı (%59,5) ve lisans mezuniyet derecesine (%89) sahip olduğu saptandı. Hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde ise; mesleki deneyim ortalamalarının 8.99±7.72 yıl olduğu, büyük çoğunluğunun görev yaptığı birimde 1-5 yıldır (% 73,5) nöbet sistemine göre çalıştığı (%85), haftalık çalışma saatinin 55 saat ve altı (%57,5) olduğu belirlendi. Ayrıca büyük çoğunluğunun (%91,5) COVID-19 hastasına bakım verdiği, çalışma saatleri içinde 1-10 arası hastaya bakım verdiği (%51), mesleğini isteyerek seçtiği (%78), bulunduğu serviste isteyerek çalıştığı (% 83,5), ancak %63,5' unun mesleğini değiştirmeyi düşündüğü saptandı. Hemşirelerin İSÖ toplam puan ortalamasının 3.22±0.25 olduğu ve alt boyut puan ortalamalarının ise yüksekten-düşüğe sırasıyla, İş Yükü Boyutu (3.47±0.32), Beceri Kullanımı Boyutu (3.37±0.41), Sosyal Destek Boyutu (3.01±0.50) ve Karar Serbestliği Boyutu (2.89±0.80) olduğu belirlendi. İDÖ toplam puan ortalamasının 3.19±0.55 olduğu ve alt boyut puan ortalamalarının ise yüksekten-düşüğe sırasıyla, İş Yerinde Algılanan Önem Boyutu (3.75±0.55), İşle İlgili Olumlu Duygular Boyutu (3.34±0.67), Üstlerden Uygun Destek Boyutu (2.79±1.00) ve Keyifli Çalışma Ortamı Boyutu (2.52±0.78) olduğu görüldü. Hemşirelerin eğitim durumu, çalışma şekli, bulundukları birimde isteyerek çalışma durumu, COVID-19 hastasına bakım verme, mesleğini değiştirmeyi

isteme durumunun iş stresi ve iş doyumuna istatiksel açıdan önemli düzeyde etkisinin olduğu saptandı (p<;0,01). Hemşirelerin iş doyumu ile iş stresi düzeyleri arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde ve ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu görüldü. Bu doğrultuda iş stresi arttıkça, iş doyumunun azaldığı saptandı (p<;0,01)

Nisan 2023 , 89 sayfa.

Anahtar kelimeler: Acil Servis, Hemşire, İş Stresi, İş Doyumu

ABSTRACT

M.Sc. THESIS

DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND STRESS LEVELS IN EMERGENCY DEPARTMENT NURSES

Gülden KONUKMAN

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Nursing Fundamentals

Fundamentals of Nursing Programmeme

Supervisor : Prof. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ

The research was planned as a descriptive study to determine the relationship between job satisfaction and the stress levels of nurses in emergency department. The study was conducted with 200 nurses in the emergency department who met the sampling inclusion criteria and agreed to participate in the study. The research data were collected using the Structured Information Form", "Job Stress Scale" (JSS), and "Nurse Job Satisfaction Scale" (NJSS). The data obtained were analyzed using appropriate statistical methods. When the individual characteristics of the nurses were examined, it was found that the mean age was 31.57±7.11 years, the majority were female (75%), were single (55.5%), did not have children (59.5%), and had a bachelor's degree (89%). When examining the professional characteristics of nurses, it was determined that the mean professional experience was 8.99±7.72 years. The majority of them worked in the department where they had been working in the unit for 1-5 years (73.5%); according to the shift system (85%), the weekly working hours were 55 hours and below (57.5%). In addition, it was found that the majority

The research was planned as a descriptive study to determine the relationship between job satisfaction and the stress levels of nurses in emergency department. The study was conducted with 200 nurses in the emergency department who met the sampling inclusion criteria and agreed to participate in the study. The research data were collected using the Structured Information Form", "Job Stress Scale" (JSS), and "Nurse Job Satisfaction Scale" (NJSS). The data obtained were analyzed using appropriate statistical

methods. When the individual characteristics of the nurses were examined, it was found that the mean age was 31.57±7.11 years, the majority were female (75%), were single (55.5%), did not have children (59.5%), and had a bachelor's degree (89%). When examining the professional characteristics of nurses, it was determined that the mean professional experience was 8.99±7.72 years. The majority of them worked in the department where they had been working in the unit for 1-5 years (73.5%); according to the shift system (85%), the weekly working hours were 55 hours and below (57.5%). In addition, it was found that the majority (91.5%) provided care for COVİD-19patients, provided care for 1-10 patients during working hours (51%), chose their profession willingly (78%), worked willingly in their current service (83.5%). However, it was found that 63.5% were thinking of changing their profession. It was determined that the JSS total mean score of the nurses was 3.22±0.25 and the mean scores of the sub-dimensions were Workload Dimension (3.47±0.32), Skill Utilization Dimension (3.37±0.41), Social Support Dimension (3.01±0.50), and Decision Freedom Dimension (2.89±0.80), respectively. The mean total score of the NJSS was 3.19±0.55 and the mean scores of the sub-dimensions, from high to low, were as follows: Perceived Importance at Work (3.75±0.55), Positive Work-Related Emotions (3.34±0.67), Appropriate Support from Superiors (2.79±1.00), and Pleasant Work Environment (2.52±0.78). It was found that nurses' educational status, how they work, their willingness to work in their department, caring for COVID-19 patients, and their willingness to change their profession had a statistically significant effect on job stres and job satisfaction (p<t;0.01). It was seen that there was a weak, positive and highly significant relationship between job satisfaction, which was determined as "moderate", and job stress levels of the nurses who participated in the study (p<;0.01).

April 2023, 89pages.

Keywords: Emergency Department, Nurse, Job Stress, Job Satisfaction

1. GİRİŞ

Stres, insanların beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyen, insanların sağlığı için bir uyarı niteliğinde olan ve bu nedenle yanlış yönetilen bir olaya belirsiz olarak gösterilen fizyolojik ve psikolojik yanıt olarak tanımlanmaktadır (Koç ve ark., 2017). Hans Selye ise stresi, "bedenin korku, kavga, yalıtılmışlık, sıcak, soğuk, beden ısısı ve kan basıncı gibi yaşamsal işlevlerinin dengesine zarar veren uyarıcılara ve organizmanın her türlü değişmeye verdiği tepki" olarak tanımlamıştır (Selye,1974; akt. Gökler ve Işıtan, 2012).

Günümüzde stres yaşamımızın her alanında olduğu gibi çalışma yaşamında da etkilidir. Çalışma, iş ve meslek sahibi olma insanlar için önemli bir yaşam aktivitesidir. Çalışma yaşamı, birçok alanda kişisel gelişime katkı sağlamaktadır. Üreterek ekonomik kazanç, sosyalleşme, sosyal statü ve prestij elde etme yaşam doyumu açısından önemlidir (Çevik, 2018). Bireyler çalışma sürecinde iç ve dış etkenler olmak üzere çeşitli uyaranlarla karşılaşarak, olumlu-olumsuz etkilenirler. Olumlu uyarıcılar bireylerde iş doyumu sağlarken, olumsuz uyarıcılar ise, bireylerde stres oluşturabilmektedir (Tuna ve Baykal, 2013). Bu bağlamda iş stresi ise; iş doyumunun azalmasına yol açan, yapılan işlerde kişilerde yetersizlik duygusu hissettiren fiziksel ve duygusal yanıtlar olarak tanımlanmaktadır (Çevik, 2018).

Birçok meslek grubu ve çalışma alanında stres yaşanmaktadır. Hastaneler tanı ve tedavi hizmeti veren kurumlardır. Hastanelerde farklı eğitim düzeylerine sahip birçok meslek üyesi bulunmaktadır. Hemşireler; sağlık bakım ekibinin en yoğun iş yüküne sahip, hasta bakımını gerçekleştiren üyeleridir (Özdaş, 2018). Hemşirelik; Selye (1976)'ye göre çalışma koşulları açısından en stresli mesleklerden biridir. Ayrıca stresin hemşirelerin doğrudan iş performanslarını etkilemesi nedeniyle, stres düzeylerinin incelenmesi ve üzerinde durulmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır (Selye, 1976; akt. Önder ve ark., 2014). Hemşireler çalışma ortamlarında iş yükünün fazla olması, rol belirsizlikleri, yetersiz ücret, işi ihmal eden çalışma arkadaşları, yönetimin desteğinin yetersiz olması, hasta ve hasta aileleri, ekip içi iletişim sorunları, vardiya/nöbet sistemi, terminal dönemde ve durumları kritik olan hastalarla çalışma, fiziksel çevre şartları gibi stres etkenlerine maruz kalmaktadır (Koç ve ark., 2017). Hemşireler için stres etkenleri arasında bulaşıcı hastalıklarla mücadele, kesici-delici alet yaralanmaları,

hastaların kan ve vücut sıvılarına temas ederek enfeksiyona maruz kalmaları, hastanedeki kimyasal maddelerin kontrolsüz kullanımına bağlı riskler yer almaktadır (Moustaka, 2010). Özdaş (2018) çalışmasında; hemşirelerin çalışma alanlarının fiziki koşullarının yetersiz olması, hemşire sayısının azlığı ve ekip içi iletişimin yetersiz olması, hasta ve ailelerinin olumsuz tutumları, uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma ve vardiya sayısının fazla olmasının önemli stres faktörleri olduğu saptanmıştır.

Kesintisiz hizmet verilen, iş kazalarının en yüksek düzeyde yaşandığı, yoğun hasta sirkülasyonu olan, hastalar ve yakınlarının endişe, belirsizlik ve tehlike yaşadıkları, yaşamın kurtarılmasının hedeflenmesi, acil girişim gerektiren hastaların değerlendirildiği, aynı anda birden fazla işin yapılması gerektiği acil servislerde çalışan hemşireler çok fazla strese maruz kalmaktadır (Özdaş, 2018; Kebapçı ve Akyolcu, 2011). Yapılan çalışmalarda; acil servis hemşirelerinin diğer servislerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek düzeyde tükenme yaşadıkları ve işle ilgili stresin yaygın olduğu görülmüştür. İran'da gerçekleştirilen bir araştırmada, acil hemşirelerinin %55'inin iş stresinin iş doyumunu olumsuz olarak etkilediği saptanmıştır. (Nasr-Esfahani, Masoumi, Mohamadirizi ve Mohamadirizi, 2017).

Hemşirelerin çalışma ortamında yaşadıkları stres ile ilişkili bir diğer kavram da iş doyumudur. İş doyumu; işin özellikleriyle çalışanların istekleri örtüştüğü zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Yüksel ve ark., 2016).İş doyumu çalışanların; mutlu, üretken ve başarılı olmalarında önemli rol oynamaktadır. Sağlık hizmetlerinin sunulmasında ve sağlıklı/hasta bireylerin bakımında "hemşireler" önemli bir role sahiptir (Kahraman ve ark., 2011).Bu nedenle hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları, mutlu ve üretken çalışmaları verilen hizmetin kalitesini de artırmada önem taşımaktadır.

Acil servislerde çalışan hemşirelerin sürekli ve aktif olarak çalışması, çoğu zaman yeme –içme gibi fizyolojik ihtiyaçlarını bile karşılayamaması stres düzeyini artırmaktadır. Stres düzeyinin yüksek olması iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörleri inceleyen araştırmalarda; çalışma saatleri ve günlerinin düzensiz olması, yaşamsal tehdidi bulunan görev ve sorumluluklara sahip olunması, yoğun stres ve baskı altında çalışan bir sağlık disiplini olması gibi nedenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmektedir (Yüksel ve ark., 2016). Tilev ve Beydağ (2015) yaptığı bir çalışmada; hemşirelerin çalıştıkları birime ve çalışma saatlerine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Yapılan diğer bir çalışmada ise; sağlık çalışanlarının iş

doyumlarının düşük, iş streslerinin ise yüksek olduğu saptanmıştır. Bu duruma neden olan etkenlerin; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve ast-üst ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi ögeler olduğu görülmüştür (Erşan ve ark. ,2013). Eriş ve Büyükaslan (2011) devlet, üniversite ve özel olmak üzere üç farklı hastanenin acil servis çalışanları ile ilgili gerçekleştirdiği araştırmada sadece devlet hastanesinde çalışan acil sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişlik seviyesinin iş doyumu üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu saptamıştır. Kılıç ve Çelik (2019) ise, iş doyumu arttıkça mesleki tükenmişliğin azaldığını, iş doyumu arttıkça yaşam kalitesinin arttığı ve mesleki tükenmişlik arttıkça yaşam kalitesinin de azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Acil servis hemşirelerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin bilinmesi önemlidir. Bu konuya dikkat çekilmesi ve uygun önlemlerin alınması; hemşirelerin sağlığını korumalarına ve bireylere kaliteli sağlık bakım hizmeti vermelerine olanak sağlayacaktır. Bu bağlamda; araştırma acil servis hemşirelerinin iş doyumu ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirildi. Elde edilen sonuçların bu konuda yapılacak iyileştirme çalışmalarının planlanmasına veri oluşturacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İŞ STRESİ KAVRAMI

Stres; insanoğlunun varoluşundan bu yana yaşamın içinde meydana gelen olaylara karşı verilen bir yanıttır. Stres, birey üzerinde psikolojik ve fiziksel baskı oluşturan herhangi bir faktörün kişinin vücuduna yansımasının bir sonucudur (Özel ve Karabulut, 2018). Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları ifade etmek için kullandıkları "stres" kelimesi, Latince "Estrictia" kelimesinden türetilmiştir (Çevik, 2018). 17. yüzyılda "bela ve başa gelen kötü olaylar" gibi olumsuz olayları ifade etmek için kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise, "zor, baskı, güç" anlamlarında kullanılmaya başlanmıştır (Gök, 2019).

Stresin fizyolojsi 20. yüzyılın başlarında Walter Cannon' ın sempatik sinir sistemine verdiği "savaş ya da kaç" ve Hans Selye' nin stres yanıtının bir başka önemli aracı olarak glukokortikoidi tanımlamasıyla ortaya çıkmıştır (Koçhan, 2019). Hans Selye stresi; "korku, mücadele, izolasyon, sıcak, soğuk beden sıcaklığı ve kan basıncı gibi yaşam fonksiyonlarının dengesini bozan ve vücudun her türlü değişime verdiği tepki" olarak tanımlamaktadır (Gökler ve Işıtan, 2012). Cannon'a göre ise; "bir organizmayı etkileyen dış olaylar veya koşullar" olarak tanımlanmaktadır (Çökük, 2018).

20. yüzyıldan sonra insanların çalışma hayatına aktif katılımıyla; yiyecek, su ve barınma gibi ilkel ihtiyaçlarının yanı sıra; eğitim alma, para kazanma, statü sahibi olma, vb. diğer ihtiyaçlar da söz konusu olmaya başlamıştır. Bu durumların varlığı, bireyin yaşamı boyunca stresi kaçınılmaz kılmakta ve bireyi stresin olumsuz etkilerini en aza indirmek için mücadele etmeye zorlamaktadır (Ülkü, 2017). Bireyler zamanlarının çoğunu iş ortamında geçirmektedir. Bu durum iş akışından ve karşılıklı ilişkilerden kaynaklanabilecek iş stresini ortaya çıkarabilmektedir (Unur ve Pekerşen, 2017). İş stresi; bireylerin doğrudan veya dolaylı olarak iş yerinde yaşadıkları rahatsızlık, kaygı, endişe olarak tanımlanmaktadır (Özkan ve Kantek, 2021). Günümüzde örgütlerin rekabet ortamı ve hızla değişen çevre koşulları çalışanları baskı altında hissettirebilmektedir. Değişime uyum sağlama yükümlülüğünün bireyler üzerindeki olumsuz etkileri, çalışma ortamındaki bazı riskler, yönetimden kaynaklanan belirsizlik ve olumsuzluklar da çalışanlarda gerilim yaratarak strese neden olmaktadır (Çiftçi ve Gürer,

2018). Ayrıca iş stresi çalışanlarda olumsuz etkiler yaratmaktadır. Stres, çalışanların üretkenliğini, özellikle zihinsel ve duygusal yeteneklerini etkilemektedir. Ayrıca stres çalışanlar arasında çatışmalara, performans düşüklüğüne, işte devamsızlığa ve işten ayrılmaya yol açabilir (Özcan ve ark., 2014).

İnsanlarla birebir çalışan, doğrudan hizmet veren ve hizmet kalitesi açısından önemli bir yere sahip olan meslekler strese daha çok maruz kalmaktadır (Camcı ve Kavuran, 2021). Her meslek grubunun çalışma ortamındaki stres faktörleri farklı olabilmektedir. Örneğin; sağlık kurumlarının acil servislerinde çalışan hemşireler daha çok strese maruz kalmaktadır (Aydın, Aytaç ve Şanlı, 2020). Acil servisler, hastanede stresörlerle sıklıkla karşılaşan bölümler arasında ilk sırada yer almaktadır. Acil servisler, yaşam tehdidi olan her yaştaki bireye hizmet veren birimler olduğu için hemşirelerin en fazla stresörlerle karşılaştıkları birimlerdir. Acil servislerin stres faktörlerine bakıldığında, çok çeşitli uygulamaların olması, karmaşık teknik yapılar, deneyim gerektirmesi, hızlı ve önemli kararlar almanın sorumluluğunun olması gibi faktörler görülmektedir (Özdaş, 2018).

2.1.1. İş Stresini Etkileyen Faktörler

Günümüzde, insanlar zamanlarının çoğunu iş yerinde geçirmektedir (Serinikli, 2019). Bu nedenle iş ortamındaki birçok neden olan stres faktörü olarak görülebilmektedir (Kaplan ve Eren, 2018).

Strese neden olan faktörler, hem kişisel hem de kurumsal (işle ilgili) nedenlerden kaynaklanabilmektedir ve bu faktörler birbiriyle etkileşim halindedir (Balcı, 2014).

2.1.1.1.Bireysel Faktörler

Her birey farklı nedenlerle stres yaşamaktadır. Bir olay karşısında, her bireyin birbirinden farklı yanıtları ve görüşleri olabilmektedir (Tavlı ve Ünsal, 2016). Stres bireylerin davranışlarını, iş performansını ve başkalarıyla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres durumunun oluşabilmesi için, kişilerin yaşadığı çevrede veya yaşamlarında meydana gelen değişiklilerin bireyi etkilemesi gerekir (Ömeroğlu, 2015). Bireylerin kişilik yapısı, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, iş tecrübesi ve yaşam tarzı bireysel stres kaynakları arasındadır (Denizsever, 2017).

İki Amerika' lı Doktor Meyer Friedman ve Ray Rosenman tarafından yapılan araştırmalara dayanılarak insan kişilik tipleri "A" ve "B" olmak üzere sınıflandırılmıştır (akt. Ömeroğlu, 2015). A tipi insanlar; son derece rekabetçidir, kendini işe adamıştır ve her zaman bir şeyler yapmak için aciliyet duygusuna sahiptir. Bu kişilik tipine sahip insanlar genellikle saldırgan, sabırsız ve çok iş odaklıdır (Fidan ve Bayraktar, 2022). B tipi kişilik özelliğine sahip insanlar ise; iş ortamında daha rahat ve daha az stres yaşamaktadır (Ceyhan ve Çiçek, 2020).

Bireylerde yaş ve cinsiyet önemli stres faktörü olarak görülmektedir. Erkeklerin egemen olduğu toplumumuzda kadınlarında çalışma hayatına girmesi ile birlikte, iş hayatında erkeklerle rekabet ortamının olması ve erkeklerin kadınlara baskı uygulaması kadınların stres yaşamasına neden olabilmektedir (Altan, 2018). Ayrıca kadınların iş dışında toplumsal rollerinin olması ve evle ilgili birçok sorumluluğu üstlenmesi de iş yaşamında strese neden olabilmektedir (Özmutaf, Aktekin, Ergani, 2018). Ayrıca yaşlanmanın getirdiği bedensel ve ruhsal değişimler çalışma hayatında olumsuzlukları beraberinde getirebilmektedir (Ulukaya, 2019). Buna karşın; yaşamda ve çalışma yaşamında deneyimin artmasının da, stres düzeyinin azalmasına olanak sağladığı belirtilmektedir. Bireysel stres kaynakları arasında; ailedeki evlilik sorunları, aile üyeleri arasındaki kopuk ilişkiler ve ailenin karşılaştığı maddi sorunlar da yer alabilmektedir (Coşkun, 2018).

Çalışanlarda eğitim düzeyi ve iş deneyimi önemli faktörler arasındadır. Lisans mezunu çalışanların lise ve ön lisans mezunu çalışanlara göre daha çok sorumluluk almalarından kaynaklı stres yaşadıkları belirtilmektedir (Gök, 2019). Benzer şekilde henüz mezuniyet aşamasına gelmemiş mesleki eğitimini devam ettiren öğrencilerde de, deneyimlenen stres düzeyinin fazla olabileceği belirtilmektedir. Bu konu ile ilgili Arabacı ve ark. (2014), hemşirelik birinci sınıf öğrencilerinin ilk klinik deneyim öncesindeki stres seviyelerinin klinik deneyimi sonrasından daha yüksek olduğunu, öğrencilerin deneyimleri arttıkça kaygı ve streslerinin azaldığını belirtmektedir.

2.1.1.2. İşe Özgü Faktörler

İşe bağlı stres faktörleri arasında; iş yükünün fazla olması, rol çatışması, rol belirsizliği, kararlara katılamama, çalışma saatlerinin fazla olması ve vardiyalı çalışma, adaletsiz ücret dağılımı, çalışma ortamındaki fiziksel sorunlar yer almaktadır (Özen, 2013; Tonbul ve Aykanat, 2019).

İşle ilgili en önemli stres faktörlerinin başında rol belirsizliği veya rol çatışması gibi kişinin işi ile kendisi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan sorunlar yer almaktadır. Rol çatışması ve rol belirsizliği, kurumların çalışanların yeteneklerini arttıran/azaltan performans beklentilerinden kaynaklanabilmekte, bu da kişiler arasında çatışmalara, özgüvenin azalmasına ve iş yerinde stresin artmasına neden olabilmektedir (Çöğenli ve Erdal, 2018).

Aşırı iş yükü, bir çalışanın yapacak çok işi olduğu ve o işi tamamlamak için yeterli zamanının olmadığı bir durum ya da başka bir deyişle, çalışanın iş için ihtiyaç duyduğu fiziksel ve zihinsel kaynağın az olduğu bir durumdur (Yakut, Kuru, Güngör, 2020). Kurumun çalışandan beklediği verimlilik, çalışanın potansiyelinden düşükse, bireylerde motivasyon konusunda belirsizlik ve duyarsızlık yaşanabilmekte; tersi durumda ise uykusuzluk ve sinirlilik gibi sorunlar ve işe özgü hatalarda artış yaşanabilmektedir (Biçki, 2016).

Vardiyalı çalışma (sürekli gündüz/gece sabit veya dönüşümlü) durumu da iş stresine neden olan önemli bir faktör olmakla birlikte, bireylerde fizyolojik ve psikolojik sorunlara yol açmaktadır (Güneşer ve Atalay, 2020; Özdemir ve ark., 2018).

Çalışma ortamı da iş stresine neden olan önemli bir faktördür. Çalışma ortamının sıcak ya da soğuk olması, yetersiz aydınlatma, iş kazalarına elverişli çalışma ortamının gibi durumlar önemli stres kaynakları arasındadır (Biçki, 2016). Örneğin; hemşirelerin çalışma ortamında kimyasal maddelere (dezenfektanlar, sterilizasyon işlemleri sırasında kullanılan sıvılar, kematörapik ajanlar vb.) ve radyasyona maruz kalması, çalışma ortamında kesici–delici cisimlerin bulunması, kan, kan ürünleri ve vücut sıvıları ile temas halinde olmaları, bulaşıcı hastalıklarla mücadele etmeleri hemşirelerde strese neden olmaktadır (Sarıçam, 2012).

2.1.2. HEMŞİRELERDE İŞ STRESİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Adıgüzel (2012) araştırmasında İstanbul Anadolu Yakasında faaliyet gösteren beş özel hastanede çalışan 346 hemşirenin personel devri üzerinde işe bağlı stres, rol çatışması ve rol belirsizliğinin personel devir hızına etkisi araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda, stres ile personel devi hızı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ve stresin personel devir hızını etkilediğibelirtilmektedir.

Önder ve ark. (2014) araştırmasında, “Analitik Hiyerarşi Proses (AHP)” tekniği

kullanılarakhemşirelerde stres faktörünün öncelik sırasının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun sonucunda ise, hemşirelerde "Ölüm-ölüm süreci", "Hekimlerle çatışma", "Yetersiz Hazırlık", "Destek Eksikliği", "Diğer Hemşirelerle Çatışma", "İş Yükü" ve "Uygulanan Tedavideki Belirsizlik" konularında yedi stres kategorisi belirlenmiştir.

Onan ve ark. (2015), onkoloji hemşirelerinin stres algısı arttıkça, iletişim becerilerinin azaldığını bulmuş ve hemşirelerin çoğunluğu (%84,3) öfkeli ve ajite hastalarla iletişim kurmakta zorlandıklarını bildirmişlerdir.

Şahin (2015)'nin "Hemşirelerde İşe Bağlı Stres" başlıklı araştırmasında ise; hemşirelerde strese neden olan faktörler "sosyal, iş, kendini yorumlama ve fiziksel çevre" olarak belirtilmektedir.

Üzen ve ark. (2016) araştırmasında, hemşirelerin stres düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Barutçu ve Ergin (2017) araştırmasında, hemşireler yaşlarına göre iki nesile ayrılmış ve stresle başa çıkma yetenekleri karşılaştırılmıştır. Daha ileri yaşta olan hemşirelerin, diğerlerine göre sosyal destek düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Vahedian – Azimi ve ark. (2017) araştırmasında, İran' da yoğun bakımda çalışan hemşirelerinbirimde bir süpervizörle çalışma, hemşire-hasta oranları ve cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışmanın daha yüksek stres seviyeleri ile pozitif olarak ilişkili olduğunu; ileri yaş ve evli olmadurumunun ise stres düzeyi negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca yoğun bakımın yarı-kapalı ve açık olması, yoğun bakım yatak sayısı, vardiya süresi, tatillerde çalışma, eğitim düzeyi demografik faktörler ve çocuk sayısı gibi değişkenlerin de stres düzeyi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Kim ve Lee (2019) araştırmasında, hasta ve aileleri ile ilişkilerden kaynaklanan stres, amirlerle ve diğer çalışanlarla yaşanan çatışmalardan kaynaklanan stresin hemşirelerde işten ayrılmaya neden olan faktörler olduğu belirlenmiştir.

Mo ve ark. (2020) araştırmasında, hemşirelerde stres neden olan faktörlerin; ailenin tek çocuğu olması, haftalık uzun süren çalışma saatleri, algılanan kaygı düzeyi olduğu görülmüştür.

Çolak ve Bülbüloğlu (2020) araştırmasında, hemşirelerde yoğun bakım ünitelerinde artan sorumluluklar ve çalışma koşulları önemli stres kaynakları olarak vurgulanmıştır.

Özdaş ve Kızılkaya (2021)'nın acil dâhiliye biriminde çalışan 16 hemşire ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında; acil dâhiliye servisinin fiziki koşulların kötü olması, malzeme sıkıntısı,hemşire sayısının azlığı, hasta sayısının fazla olması, iş yükünün ve çalışma saatlerinin fazla olduğu ve hemşirelerin görev tanımına uymayan işlerle uğraştıkları için stres deneyimledikleribelirlenmiştir.

2.2. İŞ DOYUMU KAVRAMI

İş doyumu; çalışanın işini, çalışma ortamını ve iş yerindeki çalışma koşullarının öz değerlendirmesi sonucunda verdiği duygusal yanıt/karar olarak tanımlanmaktadır (Kurumahmut, 2010; Palazoğlu, 2016; Yüksel, 2013). İş doyumu, çalışanların iş yaşamlarına ilişkin hedefleri ile çalışma ortamından aldıkları izlenimler örtüştüğünde ortaya çıkmaktadır (Karakışla, 2012).

Bireylerin iş doyumu, büyük ölçüde işle ilgili gereksinim ve isteklerinin karşılanmasına bağlıdır (Göçeri, 2014). İş doyumu sağlanamadığında, bireylerin sağlık durumlarının da olumsuz düzeyde etkilendiği belirtilmektedir (Akdaş, 2015). İş doyumu düşük olan çalışanlarda, beden ve ruhsal sağlığında bozulma, örgüte karşı soğukluk, işe devamsızlık, yarım kalan iş ve çalışmaktan kaçınma gibi üretimi etkileyen psikolojik sorunlar görülebilmektedir (Talas, 2016). İş doyumu yüksek olan çalışanlar da ise, bedensel ve ruhsal sağlıklarının daha iyi olduğu, iş kazaları ya da hata yapma oranının daha az olduğu ve daha az iş stresi yaşadıkları bildirilmektedir (Öztürk ve ark. 2015).

İş doyumunun teorik temelleri, 1928' de Mayo Hawthorne' un işteki ilişkiler, liderlik ve moral gibi grup içi etkileşimlere odaklanan çalışmalarını takiben ortaya çıkmaya başlamıştır.

Bu çalışmalar, ilk iş doyumu kuramcıları olan Maslow, Herzberg, Adams ve Vroom'un çalışmalarına ışık tutmuştur (Kavlu, 2008).

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi'ne göre; insanlar sahip oldukları başarılarla değil, elde etmek için çabaladıkları değerlerle motive olurlar. Bu hiyerarşik düzene göre; bireyler bir gereksinim düzeyinde yeterli doyuma ulaştıklarında, bir sonraki düzeye geçerler, böylece alt düzeyindeki ihtiyaç anlamını kaybeder ve motive edici olmaktan çıkar. Bu durumda da birey, kendisi için önemli olan farklı motivasyon araçlarını kullanmaya odaklanır (Günay, 2016; Karahaliloğlu, 2013).

2.2.1. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş doyumunu etkileyen faktörler arasında bireysel ve işe özgü özellikler yer almaktadır. İş doyumunun sağlanmasında, bireyin özelliklerinin kendi standartları ve kurumun standartları ile uyumluluğu önemli bir etkendir (Behlül, 2015).

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşmasında önemli bir yere sahip olan bireysel özellikler, bireylerin doğuştan geliştirdiği kalıtsal özellikleri ve yaşam boyunca edinilen deneyimler sonucu oluşur. Bireyin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik ve hizmet süresi gibi özelliklerinin iş doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörler olabileceği belirtilmektedir (Çetin ve ark., 2013).

Yaş iş doyumu ile ilgili önemli bir değişkendir. Bireyin yaşı tutumlarını, algılarını ve çalışma isteğini etkilemektedir. Herzberg; yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi "U şeklinde bir eğri" ile açıklamaktadır. Buna göre; çalışma hayatına erken başlayan gençlerin iş doyumu otuzlu yaşlarına doğru azalmakta ve çalışma hayatının sonuna kadar tekrar yükselebilmektedir (Durukan, 2011). Ayrıca bu durum yeni işe uyum sağlama veya işe yeni başlama için de geçerli olabilmektedir. İş yaşamını zaman içinde yerini monotonlukla birlikte ortaya çıkan bıkkınlığa bırakabilir; bu nedenle de orta yaştaki bireylerin iş doyumu düzeyinin daha düşük olduğu belirtilmektedir. Bir süre sonra doyumsuzluğu aşma ve durumu kabullenme çabalarının sonucunda da iş doyumunda artış gözlenebilecektir (Çelik, 2010).

İş doyumunu etkileyen faktörlerin arasında cinsiyet önemli bir yere sahiptir. Geçmişten günümüze toplumda kadına ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen sorumluluklar çalışma

yaşamındaki davranışlarını etkilemektedir (Karakışla, 2012). İş ortamındaki çalışma koşulları ve sosyal ilişkiler özellikle kadınlar için önemlidir, erkekler ise; terfi, kariyer ve maaş gibi faktörlere daha çok önem vermektedir (Erşan ve ark.2010). Toplumda kadınlar ev işi yapan, çocuk bakan, erkekler ise; evin geçimini sağlayan bir birey olarak görülmüştür. Aynı zamanda örneğin; hemşireliği sadece kadınların yapacağı ya da şoförlüğün erkeklere özgü bir meslek olduğunu düşünmek gibi bazı mesleklerin cinsiyetle bağdaştırılması da, iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Medeni durum; bireylerin evlilikle birlikte sorumlulukları arttığı için, düzenli bir iş hayatı önem taşımaktadır (Karakışla, 2012). Bu konu ile ilgili evli olan bireylerin, evli olmayanlara göre işe devamsızlık, işten ayrılma taleplerinin durumlarının daha az ve yaptıkları işten verim sağlama durumlarının daha fazla olduğu belirtilmektedir. Ayrıca bekâr olan bireylerin de, iş doyumlarının evlendiklerinde olumlu yönde değiştiği saptanmıştır (Cerit, 2009; Çömezoğlu, 2007). Karahaliloğlu (2013)'nun çalışmasında ise; bireylerin daha istikrarlı bir yaşam sürmelerini sağlayan evliliğin iş doyumunu arttırdığı tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi; çalışanların beklentilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olmasının olumlu-olumsuz sonuçları vardır. Eğitim düzeyi yüksek olan bir çalışan, eğitim düzeyi düşük olan bir çalışana göre kurumundan beklentisi daha fazla olabilmektedir (Sarı, 2022). Ayrıca eğitim düzeyi ve iş doyumu arasında çalışanların beklentilerine göre bir değişim olduğu belirtilmektedir (Küçük, 2014). Çalışanların eğitim düzeylerine, tecrübelerine uygun işlerde çalışamadıklarında huzursuz oldukları ve iş doyumlarının da azaldığı; çalışanların becerilerinden fazla yüksek beklentilerin olması yüksek düzeyde kaygı ve strese neden olarak iş doyumunun azalmasına neden olabileceği vurgulanmaktadır. Mesleğini isteyerek seçen ve eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, iş ortamında kendilerini değerli hissettiklerinde iş doyumu düzeyleri de iyi olabilmektedir. Ancak işinde kendini yetersiz ve değersiz hisseden çalışanlar da, iş doyumu daha düşük olacaktır (Akdaş, 2015).

Kişilik; iş doyumu bireylerin beklentileri sonucu oluşmaktadır. Bu nedenle kişilik özellikleri ile iş doyumu doğrudan ilişkilidir. Bireyler eğitimlerine, inançlarına ve tutumlarına, kişilerarası ilişkilerine ve kişisel özelliklerine göre iş seçmektedir (Yurtsever, 2015). Yapılan bir araştırmaya göre; esnek ve kararlı kişiliğe sahip bireylerin iş doyumunun daha yüksek; amaçları doğrultusunda seçim yapmayan, çevresindeki engelleri aşamayan ve katı kişilik

özelliklerine sahip bireylerin ise, iş doyumunun daha düşük olduğu saptanmıştır (akt. Turgut, 2010). Ayrıca yapılan çalışmalarda, bireyin hizmet süresinin artması ile iş yaşamında yaşadığı sorunların azalacağı ve iş doyumunun artacağı ifade edilmektedir (Hassoy, 2019; Hülagu, 2022).

2.2.1.2. İşe Özgü Faktörler

İş doyumunu etkileyen işe özgü faktörler arasında; ücret, işin niteliği, çalışma ortamı, koşulları, çalışma arkadaşları ile ilişkiler yer almaktadır.

Ücret maddi gelir olarak bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir unsurdur. Maddi geliri az olan bireylerde ihtiyaçlarını karşılayamadığında bu durum eksiklik olacaktır. Aynı şekilde çalışanlar emeklerinin karşılığını ücret olarak almaktadır (Durukan, 2011). Çalışanlar emekleri karşılığında aldıkları ücretin yeterli ve adil olmasını istemektedir. Düşük ve adaletsiz dağıtılan ücret çalışanların iş doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir (Yusuf, 2022).

İşin niteliği; çalışanların yaptığı mesleği isteyerek seçmesi, sevmesi iş doyumunu sağlayan en önemli etkenlerden biridir (Yüce, 2015). Bireylerin kişilik özelliklerine uygun meslekleri yapması iş doyumunu artırırken; dikkat ve fiziksel gücün hakim olduğu kişilik özellikleriyle uyumsuz olan meslekler kişilerin iş doyumunu azaltmaktadır (İşlek, 2022). Belirli bilgi, beceri ve yetenek gerektiren işler, herkesin yapabileceği basit işlere göre daha çok doyum sağlamaktadır. Eğitim veya beceri gerektirmeyen işler, işe olan ilginin azalmasına ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Eren, 2015; Koçel, 2015).

Çalışma ortamı ve koşulları; iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar için temiz, iyi aydınlatılmış, ısısı uygun ve güvenli çalışma ortamları iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Uygun olmayan çalışma koşulları ise iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Taş, 2021). Özellikle hemşireler çalışma ortamında bulaşıcı hastalıklara ve çeşitli kimyasallara maruz kalmaktadır. Örneğin; COVID-19 pandemisinde koruyucu araç-gereç sınırlılığı, hemşireler ve tüm çalışanlarda stres ve iş doyumu düzeylerini olumsuz etkilemiştir. Bunların yanı sıra radyasyon, gürültü gibi etkenlerle ve ağır kaldırma, sürekli ayakta kalma, vardiyalı çalışma gibi sorunlar da sağlık çalışanlarında iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (Palabıyık ve İşözen, 2021).

Çalışma arkadaşları ile ilişkiler; bireylerin çalışma ortamında diğer çalışanlarla olan ilişkisi iş doyumunun sağlanmasında önemli bir etkendir (Karahaliloğlu, 2013). Çalışma ortamında birbirlerine destek veren, deneyimini ve bilgisini paylaşan çalışanların olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. İyi bir çalışma grubu işini ve yaşamını daha zevkli hale getirebilmekte ve iş doyumunu artırmaktadır (Çiftçi, 2014).

2.1.2.HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER İLE İGİLİYAPILAN ÇALIŞMALAR

Beydağ ve Tilev (2014) araştırmasında, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu, yaş ve cinsiyetin etkilemediği, ancak çalışılan bölüme ve çalışma saatlerine göre farklılık gösterdiği belirtilmektedir.

Tambağ ve ark. (2015) araştırmasında, hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu, ayrıca; kadın cinsiyet, çalıştığı birimden memnun olma, sosyoekonomik düzeyin yüksek olması, diğer sağlık çalışanları ile problem yaşamaması ve hobileri ile ilgilenmesi veyasosyal faaliyetlere katılması iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörler olarak belirtilmektedir.

Kaçan ve ark. (2016) araştırmasında, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu saptamıştır.

Aylaz ve ark. (2017), hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu saptamış ve çalışanların iş doyum düzeylerinin dikkate alınması, çalışma saatlerinin sosyal yaşamı etkilemeyecek şekilde düzenlenmesi önermiştir.

Karasu ve ark. (2017) araştırmasında; örneklem kapsamına alınan hemşirelerde (N=145) Meslek Dayanışma Ölçeği ortalaması Y kuşağında daha yüksek iken; İş Doyumu Ölçeği ortalaması ise X kuşağında daha fazla olduğu saptanmıştır. Ayrıca hemşireler arasında meslekdayanışması arttıkça, iş doyumunun arttığı belirtilmektedir.

Büyükaslan ve Eriş (2019) araştırmasında, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumu arasında

anlamlı bir ilişki bulunmazken, kamu hastanelerinin acil servislerinde çalışan sağlık personelinde iş stresi ve tükenmişlik düzeyinin iş doyumu ile arasında ilişkinin olduğu görülmüştür.

Çelik ve Kılıç (2019) araştırmasında, hemşirelerde iş doyumunun artması ile birlikte mesleki tükenmişliğin azaldığı ve yaşam kalitesinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Albashayreh ve ark. (2019) hemşirelerde, iş ortamının iş doyumunu olumlu yöne etkilediği ve eğitim, hastane türü, personel, kaynaklar ve hastane işlerine katılımın hemşirelerdeiş doyumu etkileyen önemli etkenler arasında yer aldığını saptamıştır.

Senek ve ark. (2020) 172 hemşire ile gerçekleştirdikleri araştırmasında, hemşirelerin üçte ikisinin iş doyumunun düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Personel sorunlarının ve liderlikteki başarısızlık durumlarının, hemşirelerin kendilerini güçsüz ve mutsuz hissetmelerine neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Eraydın ve ark. (2021)'da, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu, ayrıca haftalık çalışma saatlerinin iyileştirilmesi, çalışacağı birimle ilgili isteklerinin dikkate alınması, bilimsel etkinliklerin desteklenmesinin iş doyumunu arttıran faktörler olduğu saptanmıştır.

Özaydın ve ark. (2022) araştırmasında, COVID-19 tanısı, bekâr olan sağlık çalışanlarının iş doyumunun daha düşük olduğu, aktif olarak hasta bakımına katılmayan çalışanlarda iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Hasta bakımına aktif katılan ve çalışma saati 45saat ve üzeri olanların iş doyumunun daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TASARIM TİPİ

Araştırma acil servis hemşirelerinin stres düzeyleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla "tanımlayıcı ve ilişki" arayıcı olarak planlandı.

3.2. ARAŞTIRMA SORULARI

- Acil serviste görev yapan hemşirelerin stres düzeyleri nedir?

-Acil serviste görev yapan hemşirelerin iş doyumu düzeyleri nedir?

-Acil serviste görev yapan hemşirelerinin stres ve iş doyumu düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

-Acil serviste görev yapan hemşirelerin stres ve iş doyumu düzeyini etkileyen bireysel-mesleki özellikleri nelerdir?

3.3. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ZAMAN

Araştırma verileri Türkiye genelinde acil servislerde çalışan hemşirelere uygulandı. Veriler, Şubat 2022-Eylül 2022 tarihleri arasında kartopu örnekleme yöntemi ile on-line (whatsapp grupları) olarak (Google forms) toplandı.

3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde acil serviste görev yapan hemşireler oluşturdu. Araştırmanın örneklemini ise; örneklem kriterlerine uyan ve belirlenen veri toplama süresinde çalışmaya katılmayı kabul ederek, soruları eksiksiz yanıtlayan 200 hemşire oluşturdu.

3.4.1. Örneklem Seçim Kriterleri

Araştırma; lisans mezuniyet derecesine sahip, en az 1 yıldır acil servis biriminde görev yapan ve çalışmaya katılmaya gönüllü ve istekli olan hemşireler örnekleme dahil edildi.

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI

3.5.1. Veri Toplama Araçları

Veriler, "Hemşire Bilgi Formu", "İş Stresi Ölçeği", "Hemşire İş Doyum Ölçeği" ile toplandı.

Hemşire Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından literatüre göre yapılandırılarak hazırlanan bu formda, araştırmaya dâhil edilen hemşireler ile ilgili tanıtıcı bilgiler yer almaktadır. Formda hemşirelerin bireysel özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı vb.) ve mesleki özelliklerine (mesleki deneyim süresi, çalıştığı birimdeki çalışma süresi, çalışma şekli, haftalık ortalama çalışma saati, mesleği isteyerek mi seçtiği, bulunduğu birimde isteyerek mi çalıştığı, mesleğini değiştirmeyi düşünüyor mu?) ilişkin sorulara yer verildi (Çevik, 2018; Akdaş, 2015; Büyükaslan ve Eriş, 2019).

İş Stresi Ölçeği: Karasek ve ark. tarafından geliştirilen (2000), Demiral ve ark. (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek, 17 sorudan oluşmaktadır. Dörtlü likert düzeyinde yanıtlanan Ölçeğin, iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek olmak üzere üç alt boyutu vardır. Yüksek puan yüksek iş yükü, yüksek iş kontrolü ve yüksek sosyal desteği ifade etmektedir. ölçeğin Türkçe uyarlamasından elde edilen Cronbach's alfa katsayıları 0,48 ve 0,78 arasındadır (Demiral ve ark., 2007). Bu çalışmanın toplam puan üzerinden elde edilen iç tutarlılık katsayısı ise, 0,575'dir**.** Sonuçtan yola çıkılarak ölçeğin iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0.50'den büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Hemşire İş Doyum Ölçeği: Hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek için, Japonya'da Muya ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe uyarlaması Yılmaz ve Yıldırım tarafından 2016 yılında yapılmıştır. Yirmi sekiz maddeden oluşan, 5'li likert düzeyinde yanıtlanan Ölçeğin; "İşle İlgili Olumlu Duygular", "Üstlerden Uygun Destek", "İşyerinde Algılanan Önem" ile "Keyifli Çalışma Ortamı" olmak üzere 4 alt boyut içermektedir. Yüksek puan yüksek iş doyumunu ifade etmektedir. Ölçeğin Türkçe

versiyonunda, 27 madde ile “İşle ilgili olumlu duygular”, “Üstlerden uygun destek”, “İşyerinde algılanan önem” ve “Keyifli çalışma ortamı” olmak üzere 4 alt boyuttan oluştuğu saptanmıştır. Ölçekten alınan puan 5’e doğru yükseldikçe iş doyumu yüksek, 1’e doğru indikçe iş doyumu düşük olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,94, alt boyutları için 0,81-0,91 arasındadır (Yılmaz ve Yıldırım, 2016). Bu çalışmadan toplam puan üzerinden elde edilen iç tutarlılık katsayısı ise, 0,899’dır.

3.6. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

Veri toplama süreci, araştırma ile ilgili etik kurul izni alındıktan sonra başlatıldı. Araştırma veri toplama formu; hemşirelerin bilgilendirilmiş onam formunu okuyup onayladıktan sonra ölçek maddeleri ile ilgili değerlendirme yapmalarına olanak sağlayacak şekilde hazırlandı. Bilgilendirilmiş onam formu ve ölçme araçları elektronik ortamda (Google forms) hazırlanarak, araştırmacının sosyal medya hesapları üzerinden paylaşıldı. Kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenen zaman aralığında hedeflenen örneklem sayısına ulaşıldığında veri paylaşımı kapatıldı. Veri toplama linkine her katılımcının bir kez kullanım hakkı olmasına imkân tanındı. Anketin elektronik ortamda doldurulması yaklaşık olarak 15 dk süreyi kapsadı.

3.7. ARAŞTIRMANIN YASAL VE ETİK YÖNLERİ

Araştırmanın uygulanması için gerekli Etik Kurul İzni, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ ndan alındı (EK-1). Araştırmada kullanılan; “İş Stresi Ölçeği” ve “Hemşire İş Doyum Ölçeği” için ölçeklerin Türkçe formunu geliştiren yazarlardan e-posta yolu izin alındı (EK-2). Araştırmaya gönüllü olarak katılan hemşirelerin bilgilendirilmiş onamları (EK-3) elektronik ortamda araştırmaya başlamadan önce alındı ve onamlar anketin başlangıcında belirtildi. Araştırma verileri online olarak toplandığı için kurum izni alınmamıştır.

3.8. ARAŞTIRMANIN GÜÇLÜ YÖNLERİ

Araştırmanın güçlü yönü; acil serviste görev hemşirelerin iş doyumu ve stres düzeyleri ve etki eden faktörlerin belirlenmesi ile bu yöndeki iyileştirmelerin geliştirilmesine imkân sunacak araştırma olmasıdır.

3.9. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın online yapılması nedeni ile elde edilen sonuçların Türkiye'de acil servis ünitelerinde görev yapan hemşirelerin tümüne genellenememesidir.

3.10. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edildi. Normal dağılıma sahip verilerde niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki bağımsız grup arasındaki fark için bağımsız t-testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve fark bulunduğu durumda fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni kullanıldı. Numerik değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon ve tek yönlü varyans analizi uygulandı.

4. BULGULAR

Acil servis hemşirelerinin stres ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklar altında açıklayıcı tablolar ile sunuldu.

4.1.Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

- Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular (Tablo 4-1)
- Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular (Tablo 4-2)

4.2.Hemşirelerin İş Stresi Ölçeğine İlişkin Bulgular

- İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımına İlişkin Bulgular (Tablo 4-3)
- Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (Tablo 4-4)
- Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (Tablo 4-5)

4.3. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

- İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımına İlişkin Bulgular (Tablo 4-6)
- Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (Tablo 4-7)
- Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (Tablo 4-8)

4.4. Hemşirelerin İş Stresi Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği Arasındaki İlişkiyi Gösteren Bulgular (Tablo 4-9).

Tablo 4-1. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular (N= 200)

Bireysel Özellikler	n	%
Yaş		
22-28 yaş	92	46,0
29-35 yaş	60	30,0
36 yaş ve üzeri	48	24,0
Yaş Ortalaması	31.57±7.11 (Min= 22	Max= 55)
Cinsiyet		
Kadın	150	75,0
Erkek	50	25,0
Medeni Durum		
Evli	111	55,5
Bekar	89	44,5
Çocuk Varlığı		
Evet	81	40,5
Hayır	119	59,5
Çocuk Sayısı		
Yok	119	59,5
Bir	38	19,0
İki ve daha fazla	43	21,5
Eğitim Durumu		
Lisans	178	89,0
Lisansüstü	22	11,0

Çalışmaya katılan hemşirelerin, yaş ortalamalarının 31.57±7.11 yıl, %75' inin kadın, % 55,5' inin bekâr olduğu görüldü. Hemşirelerin %59,5'inin çocuk sahibi olmadığı, çocuk sahibi olanların ise en fazla oranda (%21,5) iki ve üzeri çocuğu ve %89'un lisans mezuniyet derecesine sahip olduğu belirlendi (Tablo 4-1).

Tablo 4-2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular (N=200)

Mesleki Özellikler	n	%
Mesleki Deneyim Süresi		
1-5 yıl	96	48,0
6- 10 yıl	48	24,0
11 yıl ve üzeri	56	28,0
Mesleki Deneyim Ortalaması	8.99±7.72 (Min= 1.00 Max=37)	
Çalışılan birim/ serviste çalışma süresi		
1-5 yıl		
6 -10 yıl	147	73,5
11 yıl ve üzeri	33	16,5
	20	10,0
Çalışma Şekli		
Gündüz	30	15,0
Nöbet (gündüz/gece)	170	85,0
Haftalık çalışma süresi		
55 saat altı	115	57,5
55 saat ve üstü	85	42,5
Haftalık çalışma süresi Ortalaması (Min=	8.00 Max= 220.00)	
COVİD-19Hastasına Bakım Verme Durumu		
Evet		
Hayır	183	91,5
	17	8,5
Vardiyada Bakım Verilen Hasta Sayısı		
Yok	17	8,5
1-10 hasta	102	51,0
11-20 hasta	37	18,5
21 hasta ve daha fazla	44	22,0
Vardiyada Bakım Verilen Hasta Sayısı ortalaması (Min=	0.00 Max= 2000.00)	
Mesleği isteyerek seçme durumu		
Evet		
Hayır	156	78,0
	44	22,0
Bulunulan birim / serviste isteyerek çalışma durumu		
Evet		
Hayır	167	83,5
	33	16,5
Mesleği değiştirmeyi düşünme durumu		
Evet	127	63,5
Hayır	73	36,5

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin; mesleki deneyim ortalamalarının 8.99±7.72 yıl olduğu, % 73,5'unun görev yaptığı birimde 1-5 yıldır, nöbet sistemine göre (%85) çalıştığı, % 57,5' unun haftalık çalışma saatinin 55 saat ve altı olduğu belirlendi. Ayrıca, %91,5' unun COVID-19 hastasına bakım verdiği, %51'inin çalışma saatleri içinde 1-10 arası hastaya bakım verdiği, %78' inin mesleğini isteyerek seçtiği, %83,5'unun bulunduğu serviste isteyerek çalıştığı, ancak %63,5' unun mesleğini değiştirmeyi düşündüğü belirlendi (Tablo 2).

1.9.İş Stresi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4-3. İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular

İş Stresi Ölçeği	Minimum	Maximum	$\bar{X}$±SS
İş Yükü Boyutu (İY)	**2.40**	4.00	3.47±0.32
Beceri Kullanımı Boyutu (BK)	2.00	4.00	3.37±0.41
Karar Serbestliği Boyutu (KS)	1.00	4.00	2.89±0.80
Sosyal Destek Boyutu (SD)	1.17	4.00	3.01±0.50
Toplam Puan	**2.41**	**4.00**	**3.22±0.25**

Hemşirelerin İSÖ alt boyut ortalamalarına bakıldığında; İş Yükü Boyutu 3.47±0.32, Beceri Kullanımı Boyutu 3.37±0.41, Karar Serbestliği Boyutu 2.89±0.80, Sosyal Destek Boyutu 3.01±0.50 ve toplam puan ise 3.22±0.25 olarak belirlendi (Tablo 4-3).

Çalışmaya katılan hemşirelerin bireysel özellikleri ile İSÖ puan ortalamalarına ilişkin bulgular Tablo 4-4'de sunuldu.

Tablo 4-4. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Bireysel Özellikler	İSÖ Toplam Puan		İY		BK		KS		SD	
	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz
Yaş										
22-28 yaş	3.23±0.26	F=0.571 p=0.566	3.45±0.33	F= 1.039 p= 0.356	3.40±0.39	F= 1.780 p= 0.171	2.90±0.80	F=0.352 p= 0.704	3.05±0.52	F=0.977 p=0.378
29-35 yaş	3.19±0.26		3.52±0.30		3.28±0.45		2.92±0.88		2.93±0.52	
36 yaş ve üzeri	3.21±0.22		3.45±0.32		3.40±0.39		2.80±0.68		3.02±0.39	
Yaş ortalaması	r=-0.080 p=0.262		r=-0.025 p= 0.727		r=-0.019 p=0.792		r=-0.095 p=0.182		r=-0.041 p=0.565	
Cinsiyet										
Kadın	3.22±0.26	t=0.414 p=0.680	3.48±0.30	t = 0.832 p =0.406	3.39±0.40	t= 1.314 p= 0.191	2.92±0.79	t= 1.072 p= 0.285	2.98±0.51	t= 1.143 p= 0.255
Erkek	3.20±0.23		3.44±0.37		3.30±0.42		2.78±0.82		3.08±0.44	
Medeni durum										
Evli	3.23±0.22	t=0.870 p=0.385	3.49±0.32	t=1.099 p= 0.273	3.35±0.40	t= 0.761 p= 0.448	2.89±0.79	t= 0.224 p=0.823	3.04±0.44	t= 0.963 p= 0.337
Bekâr	3.19±0.28		3.44±0.31		3.39±0.42		2.87±0.81		2.97±0.56	
Çocuk varlığı										
Evet	3.22±0.22	t=0.196 p=0.845	3.48±0.33	t =0.572 p= 0.568	3.36±0.38	t= - 0.286 p= 0.775	2.89±0.78	t= 0.146 p=0.884	3.01±0.42	t= 0.055 p= 0.957
Hayır	3.21±0.27		3.46±0.31		3.37±0.43		2.87±0.81		3.00±0.54	
Çocuk Sayısı										
Yok	3.21±0.27	F= 0.019 p=0.981	3.46±0.31	F= 0.205 p=0.815	3.37±0.43	F=0.625 p= 0.470	2.87±0.81	F=0.974 p=0.379	3.00±0.54	F=0.065 p=0.937
Bir	3.22±0.24		3.50±0.33		3.31±0.39		3.02±0.85		2.99±0.49	
İki ve daha fazla	3.22±0.20		3.47±0.33		3.40±0.38		2.77±0.70		3.03±0.36	
Eğitim Durumu										
Lisans	3.23±0.24	t= 2.589 p=**0.010***	3.46±0.31	t=-1.115 p=0.266	3.37±0.41	t=0.524 p=0.639	2.92±0.76	t=1.983 p=**0.049****	3.04±0.48	t=2.938 p=**0.004***
Lisansüstü	3.08±0.31		3.54±0.38		3.31±0.38		2.56±0.99		2.71±0.56	

*p<0.01, **p<0.05

Hemşirelerin, yaş, cinsiyet, çocuk varlığı ve sayısı, medeni durumuna göre İSÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-4).

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre, İSÖ toplam puan, "Karar Serbestliği" ve "Sosyal Destek" alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu. Buna göre lisans eğitim derecesine sahip hemşirelerin "Karar Serbestliği" alt boyut puan ortalamasının (3.23±0.24), lisansüstü mezunlardan (3.08±0.31) anlamlı farklılıkla yüksek ($p<0,05$); "Sosyal Destek" (3.04±0.48) ve İSÖ toplam puan (3.22±0.25) ortalamalarının ise, ileri düzeyde anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde ($p<0,01$) olduğu görüldü (Tablo 4-4).

Tablo 4-5. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Mesleki Özellikler	İSÖ Toplam Puan		İY		BK		KS		SD	
	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz
Mesleki Deneyim Süresi										
1-5 yıl	3.23±0.25	F=0.484 p=0.617	3.46±0.39	F=0.178 p=0.837	3.41±0.41	F=1.539 p=0.217	2.91±0.78	F=0.318 p=0.728	3.03±0.53	F=0.229 p=0.795
6- 10 yıl	3.19±0.28		3.47±0.31		3.28±0.40		2.91±0.90		2.99±0.49	
11 yıl ve üzeri	3.20±0.22		3.49±0.31		3.37±0.41		2.81±0.73		2.98±0.45	
Mesleki Deneyim Süresi ortalaması	r=-0.053 p=0.455		r=-0.005 p=0.942		r=-0.032 p=0.657		r=-0.100 p=0.159		r=-0.003 p=0.964	
Çalışılan birim/ serviste çalışma süresi										
1-5 yıl	3.21±0.26	F=0.166 p=0.848	3.47±0.32	F=0.072 p=0.930	3.38±0.42	F=1.208 p=0.301	2.88±0.79	F=1.537 p=0.218	2.99±0.51	F=0.398 p=0.672
6 -10 yıl	3.23±0.24		3.48±0.34		3.27±0.38		3.04±0.80		3.07±0.36	
11 yıl ve üzeri	3.20±0.21		3.45±0.31		3.42±0.34		2.65±0.84		3.03±0.59	
Çalışılan birim/ serviste çalışma süresi ortalaması	r=-0.006 p=0.934		r=-0.060 p=0.398		r=-0.047 p=0.504		r=-0.049 p= 0.489		r=-0.003 p=0.964	
Çalışma Şekli										
Gündüz	3.24±0.29	t=0.712 p=0.477	3.36±0.38	t=2.093 p=**0.038***	3.39±0.40	t=0.293 p=0.770	3.13±0.77	t=1.855 p=0.065	3.09±0.65	t=1.002 p=0.317
Nöbet	3.21±0.24		3.49±0.30		3.36±0.41		2.84±0.79		2.99±0.46	

Tablo 4-5. (devam) Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Mesleki Özellikler	İSÖ Toplam Puan		İY		BK		KS		SD	
	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ±SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$±SS	İstatiksel Analiz
Haftalık çalışma süresi										
55 saat altı	3.21±0.25	t=-0.270 p=0.787	3.45±0.34	t=0.882 p=0.379	3.35±0.42	t=0.847 p=0.398	2.95±0.76	t=1.384 p=0.168	3.00±0.52	t=- 0.185 p=0.853
55 saat ve üstü	3.22±0.25		3.49±0.29		3.40±0.39		2.79±0.84		3.01±0.47	
Haftalık çalışma süresi ortalaması	r=0.018 p=0.800		r=0.018 p=0.803		r=0.124 p=0.080		r=-0.017 p=0.814		r=-0.043 p=0.548	
COVID 19 Hastasına Bakım Verme Durumu										
Evet	3.20±0.25	t=-1.552 p=0.122	3.48±0.31	t=1.447 p=0.149	3.37±0.41	t=0.191 p=0.849	2.85±0.80	t=-1.576 p=0.117	2.98±0.50	t=2.302 p=**0.022***
Hayır	3.30±0.28		3.36±0.43		3.35±0.45		3.17±0.70		3.27±0.34	
Bakım Verilen Hasta Sayısı										
Yok	3.30±0.28	F=2.086 p=0.103	3.36±0.43	F=1.593 p=0.192	3.35±0.45	F=0.130 p=0.942	3.17±0.70	F=1.247 p=0.294	3.27±0.34	F=4.652 p=**0.004*** 1>3, 2>3
1-10 hasta	3.23±0.26		3.44±0.33		3.36±0.44		2.91±0.77		3.06±0.51	
11-20 hasta	3.13±0.24		3.51±0.20		3.35±0.41		2.79±0.80		2.79±0.49	
21 hasta ve daha fazla	3.21±0.21		3.53±0.32		3.40±0.32		2.77±0.88		2.96±0.47	

Tablo 4-5. (devam) Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Stresi Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Mesleki Özellikler	İSÖ Toplam Puan		İY		BK		KS		SD	
	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz
Bakım Verilen Hasta Sayısı ortalaması	r=0.027 p=0.709		r=0.017 p=0.814		r=-0.006 p=0.927		r=-0.036 p=0.609		r=0.052 p=0.462	
Mesleği isteyerek seçme durumu										
Evet	3.23±0.24	t=1.779 p=0.077	3.43±0.32	t=-3.235 p=**0.001****	3.40±0.39	t=2.122 p=**0.035***	2.94±0.75	t=2.140 p=**0.034***	3.04±0.47	t=1.983 p=**0.049***
Hayır	3.15±0.28		3.60±0.26		3.25±0.44		2.65±0.91		2.87±0.58	
Bulunulan birim / serviste isteyerek çalışma durumu										
Evet	3.23±0.25	t=1.779 p=0.077	3.45±0.32	t=-3.235 p=**0.001****	3.38±0.41	t=2.122 p=**0.035***	2.94±0.75	t=2.140 p=**0.034***	3.05±0.50	t=1.983 p=**0.049***
Hayır	3.11±0.23		3.58±0.29		3.31±0.40		2.60±0.97		2.76±0.43	
Mesleği değiştirmeyi düşünme durumu										
Evet	3.17±0.26	t=-2.733 p=**0.007****	3.48±0.32	t=0.876 p=0.382	0.33±0.39	t=-1.844 p=0.067	2.81±0.80	t=1.547 p=0.124	2.94±0.51	t=-2.559 p=**0.011****
Hayır	3.28±0.23		3.44±032		3.44±0.43		3.00±0.77		3.12±0.44	

*p<0.05, **p<0.01,

Hemşirelerin deneyim süresi, çalışılan birim/serviste çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, COVID-19 tanısı olan hastaya bakım verme durumlarına göre İSÖ puan ortalamaları arasında fark bulunmadı (p>0,05) (Tablo 4-5).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre, İSÖ toplam puan, üç alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); nöbet usulü çalışan hemşirelerde (3.49±0.30) "İş Yükü" alt boyut puan ortalamasının sadece gündüz çalışanlara göre (3.36±0.38) anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü (p<0,05) (Tablo 4-5).

Hemşirelerin çalıştıkları zaman dilimi içinde bakım verdikleri hasta sayısına göre, İSÖ toplam puan, üç alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); "Sosyal Destek" alt boyut puan ortalamasına göre anlamlı fark saptandı (p<0,05). Yapılan ileri analizde bu farklılığın; COVID-19 hastasına bakım vermeyen hemşireler (3.27±0.34) ile 11-20 arasında COVID-19 hastasına bakım veren hemşireler (2.79±0.49) ve 1-10 hastaya bakım verenler (3.06±0.51) ile11-20 arasında hasta bakan (2.79±0.49) olan hemşireler arasında olduğu görüldü (Tablo 4-5).

Hemşirelerin mesleğini isteyerek seçme durumuna göre, İSÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); dört alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptandı (p<0,05) (Tablo 4-5). Buna göre; mesleği isteyerek seçen hemşirelerin "Beceri Kullanımı" (3.40±0.39), "Karar Serbestliği" (2.94±0.75), "Sosyal Destek" (3.04±0.47) alt boyut puan ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek düzeyde (p<0,05), istemeyerek seçen hemşirelerin ise "İş Yükü" puan ortalamasının (3.60±0.26) ileri düzeyde anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu saptandı (p<0,01) (Tablo 4-5).

Hemşirelerin bulundukları birimde isteyerek çalışma durumuna göre; İSÖ toplam ve dört alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptandı (p<0,05). Buna göre görev yaptıkları birimde isteyerek çalışan hemşirelerin İSÖ toplam (3.23±0.25), "Karar Serbestliği" (2.94±0.75) ve "Sosyal Destek" (3.05±0.50) alt boyut puan ortalamalarının diğer hemşirelere göre daha yüksek düzeyde olduğu görüldü. Buna karşın; görev yaptıkları birimde istemeyerek çalışan hemşirelerin "İş Yükü" alt boyut puan ortalamasının (3.58±0.29) diğer hemşirelerden daha yüksek düzeyde olduğu görüldü (p<0,05) (Tablo 4-5).

Hemşirelerin mesleğini değiştirme isteği durumuna göre; üç alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); mesleği bırakmak istemeyen hemşirelerin "İSÖ Toplam" (3.28±0.23) ve "Sosyal Destek" alt boyut puan (3.12±0.44)

ortalamalarının diğerlerine göre ileri düzeyde anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü (p<0,01) (Tablo 4-5).

4.3. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) alt boyut ve toplam puan ortalamalarına ilişkin bulgular Tablo 4-6'de sunuldu.

Tablo 4-6. İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular

İş Doyumu Ölçeği	Minimum	Maximum	$\bar{X}$±SS
İşle İlgili Olumlu Duygular Boyutu (OD)	1.13	5.00	3.34±0.67
Üstlerden Uygun Destek Boyutu (UD)	1.00	4.83	2.79±1.00
İş Yerinde Algılanan Önem Boyutu (AÖ)	1.50	5.00	3.75±0.55
Keyifli Çalışma Ortamı Boyutu (ÇO)	1.00	4.40	2.52±0.78
Toplam Puan	**1.30**	**4.33**	**3.19±0.55**

Hemşirelerin İDÖ alt boyut ortalamalarına bakıldığında; "İşle İlgili Olumlu Duygular Boyutu" 3.34±0.67, "Üstlerden Uygun Destek Boyutu" 2.79±1.00, "İş Yerinde Algılanan Önem Boyutu" 3.75±0.55, "Keyifli Çalışma Ortamı Boyutu" 2.52±0.78ve toplam puan ise 3.19±0.55 olarak saptandı (Tablo 4-6).

Çalışmaya katılan hemşirelerin bireysel özellikleri ile İDÖ puan ortalamalarına ilişkin bulgular Tablo 4-7'de sunuldu.

Tablo 4-7. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Bireysel Özellikler	**İDÖ Toplam Puan**		**OD**		UD		**AÖ**		**ÇO**	
	$\bar{X}$ ± SS	**İstatiksel Analiz**	**$\bar{X}$ ± SS**	**İstatiksel Analiz**	**$\bar{X}$ ± SS**	**İstatiksel Analiz**	**$\bar{X}$ ± SS**	**İstatiksel Analiz**	**$\bar{X}$ ± SS**	**İstatiksel Analiz**
Yaş										
22-28 yaş	3.22±0.58	F=0.358 p=0.699	3.38±0.69	F=1.282 p=0.280	2.91±1.03	F=1.328 p=0.267	3.75±0.57	F=0.142 p=0.867	2.49±0.80	F=0.238 p=0.788
29-35 yaş	3.14±0.53		3.23±0.67		2.72±1.01		3.78±0.52		2.51±0.74	
36 yaş ve üzeri	3.18±0.51		3.41±0.62		2.64±0.90		3.72±0.54		2.58±0.79	
Yaş ortalaması	r=-0.113 p=0.112		r=-0.043 p=0.548		r=-0.160 p=0.023*		r=-0.105 p=0.139		r=-0.008 p=0.911	
Cinsiyet										
Kadın	3.21±0.54	t=-0.437 p=0.663	3.36±0.66	t=0.498 p=0.619	2.83±1.00	t=1.005 p=0.316	3.80±0.51	t=2.112 p=**0.036***	2.50±0.77	t=-0.437 p=0.663
Erkek	3.11±0.59		3.30±0.71		2.67±1.00		3.61±0.62		2.56±0.82	
Medeni durum										
Evli	3.23±0.48	t=1.431 p=0.154	3.42±0.57	t=1.755 p=0.081	2.79±0.93	t=0.015 p=0.988	3.77±0.48	t=0.446 p=0.656	2.59±0.70	t=1.431 p=0.154
Bekâr	3.14±0.63		3.25±0.77		2.79±1.08		3.73±0.62		2.43±0.86	
Çocuk varlığı										
Evet	3.22±0.49	t=0.867 p=0.387	3.40±0.61	t=1.040 p=0.300	2.80±0.96	t=0.082 p=0.935	3.76±0.48	t=0.180 p=0.857	2.58±0.75	t=0.867 p=0.387
Hayır	3.17±0.59		3.30±0.71		2.78±1.03		3.75±0.59		2.48±0.80	

*p<0.05

Tablo 4-7.(devam) Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Bireysel Özellikler	İDÖ Toplam Puan		OD		UD		AÖ		ÇO	
	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz
Çocuk Sayısı										
Yok	3.17±0.59		3.30±0.71		2.78±1.03		3.75±0.59		2.48±0.80	
Bir	3.26±0.47	F=0.387 p=0.680	3.36±0.54	F=0.712 p=0.492	2.88±0.97	F=0.262 p=0.769	3.80±0.41	F=0.239 p=0.788	2.67±0.85	F=0.944 p=0.391
İki ve daha fazla	3.19±0.51		3.45±0.68		2.72±0.95		3.72±0.54		2.49±0.65	
Eğitim Durumu										
Lisans	3.20±0.56	t=-0.552 p=0.582	3.37±0.67	t=1.441 p=0.151	2.80±1.00	t=0.665 p=0.507	3.75±0.57	t=-0.346 p=0.730	2.51±0.76	t=0.552 p=0.582
Lisansüstü	3.13±0.47		3.15±0.70		2.65±1.02		3.79±0.32		2.60±0.93	

Hemşirelerin bireysel özelliklerinden, yaş, medeni durum, çocuk varlığı-sayısı ve eğitim durumlarına göre İDÖ toplam puan ve dört alt boyutun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-7).

Yaş ortalaması ile ölçek ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulandı. Bunun sonucunda, yaş ortalaması ile "Üstlerden Uygun Destek" alt boyut puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü ($p<0.05$) (Tablo 4-7).

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre, İDÖ toplam puan, üç alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ($p>0,05$); kadın hemşirelerin (3.80 ± 0.51) "İş Yerinde Algılanan Önem" alt boyut puan ortalamasının erkeklere göre (3.61 ± 0.62) anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü ($p<0,05$) (Tablo 4-7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri ile İDÖ puan ortalamalarına ilişkin bulgular Tablo 4-8'de sunuldu.

Tablo 4-8. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Mesleki Özellikler	İDÖ Toplam Puan		OD		UD		AÖ		ÇO	
	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz
Mesleki deneyim süresi										
1-5 yıl	3.19±0.59	F=0.748 p=0.475	3.33±0.72	F=0.384 p=0.681	2.86±1.02	F=1.437 p=0.240	3.73±0.58	F=1.042 p=0.355	2.50±0.79	F=0.072 p=0.930
6- 10 yıl	3.26±0.48		3.42±0.50		2.87±1.01		3.85±0.43		2.54±0.75	
11 yıl ve üzeri	3.13±0.54		3.31±0.72		2.60±0.93		3.71±0.57		2.54±0.80	
Mesleki Deneyim Süresi ortalaması	r=-0.096 p=0.178		r=-0.022 p=0.759		r=-0.144 p=0.042*		r=-0.098 p=0.168		r=-0.005 p=0.944	
Çalışılan birim/ serviste çalışma süresi										
1-5 yıl	3.20±0.56		3.39±0.67		2.86±1.02	t=2.590 p=0.078	3.74±0.56		2.51±0.80	
6 -10 yıl	3.20±0.42	t=0.170 p=0.843	3.31±0.46	t=0.449 p=0.639	2.76±0.89		3.84±0.39	t=0.534 p=0.587	2.52±0.70	t=0.115 p=0.891
11 yıl ve üzeri	3.12±0.65		3.48±0.92		2.32±0.93		3.69±0.668		2.60±0.77	
Çalışılan birim/ serviste çalışma süresi ortalaması		r=-0.050 p=0.478		r=0.022 p=0.759		r=-0.140 p=0.049*		r=-0.041 p=0.566		r=0.037 p=0.601

*p<0,05

Tablo 4-8. (devam) Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Mesleki Özellikler	İDÖ Toplam Puan		OD		ÜD		AÖ		ÇO	
	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz	$\bar{X} \pm SS$	İstatiksel Analiz
Çalışma şekli										
Gündüz	3.30±0.68	t=1.763 p=0.079	3.33±0.84	t=-0.099 p=0.921	3.11±1.11	t=1.897 p=0.059	3.77±0.66	t=0.150 p=0.881	2.75±0.81	t=1.763 p=0.079
Nöbet	3.17±0.52		3.35±0.64		2.73±0.97		3.75±0.53		2.48±0.77	
Haftalık çalışma süresi										
55 saat altı	3.23±0.54	t=2.549 p=**0.012***	3.36±065	t=0.427 p=0.670	2.82±0.99	t=0.465 p=0.642	3.76±0.50	t=0.344 p=0.731	2.64±0.77	t=2.549 p=**0.012***
55 saat ve üstü	3.14±0.56		3.32±0.71		2.75±1.01		3.74±0.61		2.36±0.77	
Haftalık çalışma süresi ortalaması	r=0.016 p=0.827		r=0.112 p=0.113		r=0.010 p=0.889		r=0.086 p=0.224		r=-0.208 **p=0.003***	
COVİD-19Hastasına Bakım Verme Durumu										
Evet	3.14±0.56	t=-3.291 p=**0.001***	3.31±0.67	t=-2.061 p=**0.041***	2.71±0.97	t=-3.748 p=**0.000***	3.73±0.56	t=-2.202 p=**0.029***	2.46±0.76	t=-3.291 **p=0.001***
Hayır	3.66±0.42		3.66±0.59		3.63±0.89		4.03±0.29		3.10±0.79	
Bakım verilen hasta sayısı										
Yok	3.66±0.42	F=5.457 p=**0.001*** 1>2, 1>3, 1>4	3.66±0.59	F=2.124 p=0.098	3.63±0.89	F=6.300 p= **0.000*** 1>2, 1>3, 1>4	4.03±0.29	F=1.995 p=0.116	3.10±0.79	F=3.961 p=**0.009*** 1>2, 1>3, 1>4
1-10 hasta	3.19±0.57		3.32±0.70		2.84±0.98		3.75±0.62		2.51±0.82	
11-20 hasta	3.06±0.42		3.19±0.57		2.47±0.86		3.76±0.36		2.43±0.66	
21 hasta ve daha fazla	3.11±0.56		3.40±0.67		2.60±1.02		3.65±0.56		2.37±0.67	

Tablo 4-8. (devam) Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 200)

Mesleki Özellikler	İDÖ Toplam Puan		OD		UD		AÖ		ÇO	
	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz	$\bar{X}$ ± SS	İstatiksel Analiz
Bakım verilen hasta sayısı ortalaması	r=0.008 p=0.908		r=0.032 p=0.651		r=0.023 p=0.748		r=0.031 p=0.660		r=-0.083 p=0.240	
Mesleği isteyerek seçme durumu										
Evet	3.24±0.56	t=3.629 p=**0.000***	3.40±0.67	t=2.192 p=**0.030***	2.86±1.00	t=1.812 p=0.072	3.77±0.57	t=0.826 p=0.410	2.62±0.76	t=3.629 p=**0.000***
Hayır	2.99±0.48		3.15±0.66		2.55±0.97		3.69±0.48		2.15±0.74	
Bulunulan birim / serviste isteyerek çalışma durumu										
Evet	3.24±0.55	t=2.878 p=**0.004***	3.41±0.65	t=3.174 p=**0.002***	2.87±0.99	t=2.540 p=**0.012***	3.76±0.56	t=0.250 p=0.803	2.59±0.76	t=2.878 p=**0.004***
Hayır	2.93±0.51		3.01±0.70		2.39±0.93		3.73±0.49		2.16±0.79	
Mesleği değiştirmeyi düşünme durumu										
Evet	3.04±0.53	t=4.712 p=**0.000***	3.19±0.67	t=-4.413 p=**0.000***	2.61±0.96	t=-3.451 p=**0.001***	3.65±0.55	t=-3.406 p=**0.001***	2.33±0.72	t=-4.712 p=**0.000***
Hayır	3.45±0.50		3.61±0.58		3.10±0.99		3.92±0.51		2.84±0.78	

*p<0.0

Hemşirelerin mesleki özelliklerinden, mesleki deneyim süresi, çalışılan birim/serviste çalışma süresi ve çalışma şekli durumlarına göre İDÖ toplam puan ve dört alt boyutun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05) (Tablo 4-8).

Mesleki deneyim süresi ile ölçek ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulandı. Bunun sonucunda, mesleki deneyim süresi ile üstlerden uygun destek boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü (p<0.05) (Tablo 4-8).

Hemşirelerin haftalık çalışma sürelerine göre, üç alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); haftalık 55 saat ve altı çalışan hemşirelerin İDÖ toplam puan (3.23±0.54) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" alt boyut puan ortalamasının (2.64±0.77), 55 saat ve üzeri görev yapanlara göre anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü (p<0,05) (Tablo 4-8).

Haftalık çalışma süresi ile ölçek ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulandı. Bunun sonucunda, haftalık çalışma süresi ile keyifli çalışma ortamı boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü (p<0.05) (Tablo 4-8).

Çalışılan birim/ serviste çalışma süresi ile ölçek ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulandı. Bunun sonucunda, çalışılan birim/ serviste çalışma süresi ile üstlerden uygun destek boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü (p<0.05) (Tablo 4-8).

Hemşirelerin COVID-19 hastasına bakım verme göre, İDÖ toplam ve dört alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). Buna göre; COVID-19 hastasına bakım vermeyen hemşirelerin İDÖ toplam (3.66±0.42), "İşle İlgili Olumlu Duygular" (3.66±0.59), "Üstlerden Uygun Destek" (3.63±0.89) haftalık 55 saat ve altı çalışan hemşirelerin İDÖ toplam puan (3.23±0.54), "İş Yerinde Algılanan Önem" (3.76 ±0.50) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" alt boyut puan ortalamasının (2.64±0.77), bu hastalara bakım verenlere göre anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü (p<0,05) (Tablo 4-8).

Hemşirelerin çalıştıkları zaman dilimi içinde bakım verdikleri hasta sayısına göre, "İşle İlgili Olumlu Duygular" alt boyut puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ($p>0,05$); İDÖ toplam puan ve üç alt boyut puan ortalamaları arasında ileri düzeyde anlamlı fark saptandı ($p<0,01$). Yapılan ileri analizde bu farklılığın; İDÖ toplam puan, "Üstlerden Uygun Destek" ve Keyifli Çalışma Ortamı" için; bakım verme sorumluluğu olmayan hemşireler ile 1-10 arasında COVİD hastasına bakım vermeyen hemşireler ile 11-20 arasında COVİD hasta bakımı veren ve COVİD hastasına bakım vermeyen hemşireler ile 21 hasta ve üzeri arasında hasta bakımı veren hemşireler arasında olduğu görüldü ($p<0,05$) (Tablo 4-8).

Hemşirelerin mesleğini isteyerek seçme durumuna göre, "Üstlerden Uygun Destek" puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ($p>0,05$); İDÖ toplam ve üç alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,05$). Buna göre; mesleği isteyerek seçen hemşirelerin "İDÖ toplam" (3.24±0.56), "İşle İlgili Olumlu Duygular" (3.40±0.67) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" (2.62±0.76) alt boyut puan ortalamalarının diğerlerine göre anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu saptandı ($p<0,05$) (Tablo 4-8).

Mesleki deneyim süresi ile ölçek ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulandı. Bunun sonucunda, mesleki deneyim süresi ile üstlerden uygun destek boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü ($p<0.05$) (Tablo 4-8).

Çalışılan birim/ serviste çalışma süresi ile ölçek ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulandı. Bunun sonucunda, çalışılan birim/ serviste çalışma süresi ile üstlerden uygun destek boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü ($p<0.05$) (Tablo 4-8).

Haftalık çalışma süresi ile ölçek ve boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek için Pearson korelasyon uygulandı. Bunun sonucunda, haftalık çalışma süresi ile keyifli çalışma ortamı boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü ($p<0.05$) (Tablo 4-8).

4.4. İş Stresi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Bulgular

Çalışmaya katılan hemşirelerin İSÖ ve İDÖ puan ortalamaları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular Tablo 4-9'de sunuldu.

Tablo 4-9. İş Stresi Ölçeği ile İş Doyumu Arasındaki İlişki Analizi

ÖLÇEKLER	İSÖ Toplam Puanı	
	r	p
İDÖ Toplam Puanı	0.382	0.000*

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin iş doyumu ile iş stresi düzeyleri arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde ve ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu görüldü ($p<0,01$) (Tablo 4-9).

5.TARTIŞMA

Acil servis, çeşitli sağlık sorunları nedeniyle hastaneye gelen hastaların eş zamanlı olarak ilgilenildiği, bakım ve tedavileri ile ilgili önemli kararların kısa sürede alındığı oldukça stresli ve gergin bir çalışma ortamıdır. Acil müdahaleler, hasta ve yakınlarının yaşadığı yoğun kaygıya çözüm bulma durumu ve iş kazalarının yaygınlığı acil servis hemşirelerinin yükünü artırmaktadır. Bununla birlikte hasta sayısının fazlalığı, çalışma saatlerinin uzun olması, personel eksikliği ve iş yüküne bağlı hemşirelerde iş stresini artırarak iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır (Palazoğlu, 2016). Bakım odağı insan olan hemşirelerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için, kendi sağlıklarının da olası en üst seviyede olması gerekmektedir. Bu nedenle hemşirelerde iş stresine neden olan ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin bilinmesi önemlidir. Bu bağlamda araştırma, acil servis hemşirelerinin iş stresi ve iş doyumu düzeylerini, etkileyen faktörleri ve aralarındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirildi.

İstatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklar doğrultusunda uygun literatür sonuçları ile değerlendirilerek tartışıldı.

5.1.Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmaya katılan hemşirelerin bireysel özellikleri incelendiğinde, yaş ortalamalarının 31.57±7.11 yıl, büyük çoğunluğunun kadın (%75), bekar (%55,5), çocuk sahibi olmadığı (%59,5) ve lisans mezuniyet derecesine (%89) sahip olduğu olduğu görüldü (Tablo 4-1). Bu konu ile ilgili; Camcı ve Kavuran (2021)' ın çalışmasında, hemşirelerin %64,6'i kadın, %46.1'i 24-29 yaş aralığında, %59,8'i evli, %51,2'si ise lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Kumaş ve ark. (2019)' nın çalışmasında, hemşirelerin yaş ortalaması 31.2±8.4 olup, %56,9'unun evli, %48,6'sının lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Faraj ve Ameen (2019) çalışmasında, hemşirelerin %29,3' nün 30-34 yaş aralığında, % 52' sinin erkek, %82,7' nin evli olduğu belirlenmiştir. Aydın ve ark. (2020) çalışmasında hemşirelerin yaş ortalamasının 32.7±8.11, % 80'i kadın, %59'unun evli olduğu belirlenmiştir. Literatürde çalışmamıza benzer sonuçları incelendiğinde, araştırmanın örneklemi ile uyumlu olduğunu görülmektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde ise; mesleki deneyim ortalamalarının 8.99±7.72 yıl olduğu, büyük çoğunluğunun görev yaptığı birimde 1-5 yıldır (% 73,5) nöbet sistemine göre çalıştığı (%85), haftalık çalışma saatinin 55 saat ve altı (%57,5) olduğu belirlendi. Ayrıca büyük çoğunluğunun (%91,5) COVID-19 hastasına bakım verdiği, çalışma saatleri içinde 1-10 arası hastaya bakım verdiği (%51), mesleğini isteyerek seçtiği (%78), bulunduğu serviste isteyerek çalıştığı (%83,5), ancak %63,5' unun mesleğini değiştirmeyi düşündüğü belirlendi (Tablo 4-2). Bu konu ile ilgili, Yasal ve Günüşen (2019)'in çalışmasında hemşirelerin %48,1'i acil serviste 1-5 yıl arası görev ve çalışma süresine sahipken, % 40,7'si ayda 160-180 saat çalışmaktan ve %52,8'sinin acil serviste çalışmaktan memnun olduğu belirlenmiştir. Özdaş ve Kızılkaya (2021) çalışmasında örneklemi acil serviste çalışan 21 hemşireden 12'si hemşireliği isteyerek seçtiği, hemşirelerin 7'si 1-5 yıldır çalıştığı, 11'i ise yönetimin isteğiyle acil serviste çalışmakta olduğu belirlenmiştir. Literatürde çalışmamıza benzer sonuçları incelendiğinde, araştırmanın örneklemi ile uyumlu olduğu görülmektedir.

5.2. Hemşirelerin İş Stresi Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin İSÖ toplam puan ortalamasının 3.22±0.25 olduğu ve dört alt boyut puan ortalamasının ise, yüksekten-düşüğe; "İş Yükü Boyutu" (3.47±0.32), "Beceri Kullanımı Boyutu" (3.37±0.41), "Sosyal Destek Boyutu" (3.01±0.50) ve "Karar Serbestliği Boyutu" (2.89±0.80) puan ortalamaları olarak belirlendi (Tablo 4-3). Ölçek değerlendirme cetveline göre; acil serviste çalışan hemşirelerin iş stresinin "orta düzeyde", en yüksek iş stresi faktörünün "İş Yükü Boyutu", en düşük ise, "Karar Serbestliği Boyutu" olduğu görüldü. Bu konu ile ilgili; Sayılan ve Boğa (2018) çalışmasında, toplam iş stresi puan ortalamasının 28.83±4.63 olduğu belirlenmiştir. Deng ve ark. (2020)araştırmasında, iş stresi puan ortalaması 58±18 olduğu belirlenmiştir. Isfahani ve ark. (2021) çalışmasında iş stresi ortalaması 28.5± 47.4 olarak belirlenmiştir. Kara (2021) çalışmasında algılanan iş stresi puan ortalaması 17.84±3.19 olarak belirlenmiştir. Kızıldağ (2018) çalışmasında algılanan stres puanı 28.22±6.00 olarak belirlenmiştir. Çalışmamızla ilgili benzer çalışmalar değerlendirildiğinde, farklı birimlerde görev yapan hemşirelerin de iş stresi düzeylerinin "orta düzeyli" olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin bireysel özelliklerinden, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk varlığı ve sayısı durumlarına göre İSÖ toplam puan ve dört alt boyutun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05) (Tablo 4-4). Bizim çalışmamıza benzer olarak Başçı (2018) çalışmasında yaş ile algılanan stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kara (2021) yapmış olduğu çalışmasında araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ile algılanan stres arasında istatiksel olarak anlamlı pozitif zayıf bir ilişkinin olması ise, çalışmamızla farklılık göstermektedir. Özkan ve Kantek (2019) çalışmasında cinsiyet ile stres arasında ilişki saptanmamıştır. Bizim çalışma bulgularımızdan farklı olarak, Sayılan ve Boğa (2018) çalışmasında ise, erkeklerin iş stresi düzeyinin, kadınlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki bu farklılığın, ilgili araştırmaların örneklem kapsamındaki hemşirelerin farklı birimlerde görev yapmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre, İSÖ toplam puan, "Karar Serbestliği" ve "Sosyal Destek" alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu. Buna göre lisans eğitim derecesine sahip hemşirelerin "Karar Serbestliği" alt boyut puan ortalamasının (2.92±0.76), lisansüstü mezunlardan (2.56±0.99) anlamlı farklılıkla yüksek (p<0,05); "Sosyal Destek" (3.04±0.48) ve İSÖ toplam puan (3.23±0.24) ortalamalarının ise, ileri düzeyde anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde (p<0,01) olduğu görüldü (Tablo 4-4). Lisans mezunu hemşirelerin sosyal destek boyutunun yüksek olması kişilerle iletişiminin daha iyi olduğunu göstermektedir. Ancak eğitim düzeyi arttıkça, bireylerin karar verme düzeyinin artması olması gereken bir durumdur. Çalışmamızdan çıkan sonucun, lisans mezunu hemşirelerin sayısının (n=178), lisansüstü mezunu hemşirelerin (n=22) sayı olarak fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Sosyal desteğin çalışanlarda oluşabilecek stresi azaltacağı düşünülmektedir. Öz ve ark. (2022) çalışmasında lisansüstü eğitimi alan hemşirelerin sorun odaklı stresle başa çıktığı, lisans eğitimi alanların ise bilgisel destek aradığı belirlenmiştir. Yine bu çalışmada eğitim düzeyi farklı olan hemşirelerin farklı stresle başa çıkma yöntemlerinin olduğu vurgulanmaktadır (Öz ve ark. 2022).

Hemşirelerin mesleki özelliklerinden, mesleki deneyim süresi, çalışılan birim/ serviste çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, COVID-19 tanısı olan hastaya bakım verme durumlarına göre İSÖ toplam puan ve dört alt boyutun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05) (Tablo 4-5). Bu konu ile ilgili, Yılmaz

ve Vermişli (2016) çalışmasında hemşirelerin %63,62'sının üç ve daha az yıldır yoğun bakımda çalıştığı belirlenmiştir. Bu durumun mesleğe yeni başlayanların çoğunlukta olduğu ya da çalışma şartları yoğun olduğu için diğer servislerle rotasyon yapıldığı düşünülebilir. Bizim çalışmamıza benzer olarak, Afşar ve ark. (2021)çalışmasında sağlık çalışanlarının eğitim durumu, gelir düzeyi ve çalışma şekli ile iş stresi ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Sağlık çalışanlarının mesleki deneyimleri ve çalıştıkları bölüm ile iş stresi ölçek puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin saptanması ise, çalışmamızla farklılık göstermektedir. Söyük ve ark.(2017) çalışmasında acil serviste isteyerek çalışanhemşirelerin tükenmişlik düzeyinin daha az olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki bu farklılığın, ilgili araştırmaların örneklem kapsamındaki hemşirelerin farklı birimlerde görev yapmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.3. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin İDÖ toplam puan ortalamasının 3.19±0.55 olduğu ve dört alt boyut puan ortalamasının ise, yüksekten-düşüğe; İş Yerinde Algılanan Önem Boyutu (3.75±0.55), İşle İlgili Olumlu Duygular Boyutu (3.34±0.67), Üstlerden Uygun Destek Boyutu (2.79±1.00) ve Keyifli Çalışma Ortamı Boyutu (2.52±0.78) puan ortalamaları olarak belirlendi (Tablo 4-6). Ölçek değerlendirme cetveline göre; acil serviste çalışan hemşirelerin iş doyumunun "orta düzeyde", en olumlu iş doyumu faktörünün "İş Yerinde Algılanan Önem Boyutu", en düşük ise, "Keyifli Çalışma Ortamı Boyutu" olduğu görüldü. Akçoban ve Güngör (2022)'ün "Yoğun bakım hemşirelerinin bakım verici rollerine ilişkin tutumları ve iş doyumları" çalışmasında hemşirelerinin iş doyumlarının orta düzeyde ve iş doyum alt boyutlarının; iş yerinde algılanan önemin yüksek iken, keyifli çalışma ortamının en düşük olduğu bulunmuştur. Ergözen ve Uğurlu (2018)'un "Hemşirelerin mizah tarzlarının iş doyumları üzerine etkisi" çalışmasında hemşirelerin orta düzeyde iş doyumlarının olduğunu ve alt boyutlarda iş yerinde algılanan önem puan ortalamasının en yüksek düzeyde iken; keyifli çalışma ortamı puan ortalamalarını en düşük olduğunu belirlemiştir. Hassoy ve Özvurmaz (2019) çalışmasında; İDÖ puanı 115±19.11 olarak bulunmuştur. Literatürdeki diğer çalışmalar incelendiğinde; Düzgün ve ark. (2020) çalışmasında iş doyumu puan ortalaması 62.49±12.35, Güven (2019) çalışmasında iş doyumu puan ortalaması 63.58±13.07, Eraydın ve ark. (2021) çalışmasında iş doyum puan ortalaması 86.18 ± 21.73 olarak belirlenmiştir. Literatürdeki araştırma sonuçlarında da, bu çalışma ile benzer olarak hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin bireysel özelliklerinden, yaş, medeni durum, çocuk varlığı-sayısı ve eğitim durumlarına göre İDÖ toplam puan ve dört alt boyutun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0,05$). Buna karşın; yaş ortalaması ile "Üstlerden Uygun Destek" alt boyut puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görüldü ($p<0.05$) (Tablo 4-7). Bu sonuca göre; yaş ortalaması arttıkça üstlerden görülen uygun desteğin azaldığı belirtilebilir. Bu konu ile ilgili, Hassoy ve Özvurmaz (2019) çalışmasında; katılımcıların cinsiyeti, yaş grupları, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, özellikleri ile iş doyumu puanları karşılaştırıldığında aralarında anlamlı fark bulunmaması bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Çalışma bulgularımızdan farklı olarak; Özşaker ve ark. (2020) çalışmasında; 50 yaş ve üstünde cerrahi hemşirelerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tekir ve ark. (2016) çalışmasında hemşirelerin yaşı arttıkça, iş doyumunun da arttığı belirlenmiştir. Hemşirelerin yaşları arttıkça iletişim, deneyim gibi özelliklerinin gelişmesi ile daha az iş stresi yaşayarak iş doyumunun arttığı düşünülebilir. Bu sonuçlardan farklı olarak, Aylaz ve ark. (2017) çalışmasında, 18-29 yaş aralığında hemşirelerin iş doyumu düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Öztürk ve ark. (2020) çalışmasında da, genç bireylerin iş doyumlarının beklentilerinin karşılanmaması gibi nedenlerle azaldığını belirtmektedir.

Çalışmamıza katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun (%89) lisans mezunu ve örneklem kriterlerlerinden olan "en az lisans düzeyinde eğitim derecesine sahip olmak" durumu göz önüne alındığında hemşirelerin çoğunlukla aynı eğitim seviyesinde olmasından kaynaklı iş doyum puan ortalamalarında anlamlı fark olmadığı düşünülmektedir. Benzer şekilde, Gönültaş ve ark. (2018) ve Ergezen ve ark. (2019) çalışmasında hemşirelerin eğitim durumları ile iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Ayrıca, Çiftçi (2018),Dilig-Ruiz ve ark. (2018), Yeniyol (2018) çalışmasında hemşirelerin eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bekmez (2018) yüksek lisanstez çalışmasında bizim çalışma bulgularımızdan farklı olarak, eğitim seviyesi arttıkça iş doyumu düzeyininde arttığını belirlemiştir. Akçoban ve Güngör (2022) çalışmasında eğitim seviyesi arttıkça, iş doyumunun azaldığını belirlemişlerdir. Bu durum; eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin beklentilerinin ve bulundukları konum ile hedefledikleri konum arasında kıyas yapmaları ile açıklanabilir.

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre, İDÖ toplam puan, üç alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); kadın hemşirelerin (3.80±0.51) "İş Yerinde Algılanan Önem" alt boyut puan ortalamasının erkeklere göre (3.61±0.62) anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü (p<0,05) (Tablo 4-7). Bu sonuçtan yola çıkılarak hemşirelerin çalıştıkları ortamda kendilerini değerli hissettikleri ve hala kadın hemşirelerin daha fazla kabul gördüğü söylenebilir. Bu konu ile ilgili Cereyan (2019) yüksek lisans tez çalışmasında kadın hemşirelerin iş doyum düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Türe Yılmaz ve Yıldırım (2016) çalışmasında "işle ilgili olumlu duygular alt boyutu"nda kadın hemşirelerin puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin mesleki özelliklerinden, mesleki deneyim süresi, çalışılan birim/serviste çalışma süresi ve çalışma şekli durumlarına göre İDÖ toplam puan ve dört alt boyutun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05) (Tablo 4-8). Çalışma bulgularımızdan farklı olarak; Yüksel Kaçan ve ark. (2016) çalışmasında mesleki deneyim süresi arttıkça, iş doyum düzeyinin de arttığını belirlemişlerdir. Cereyan (2019) yüksek lisans tez çalışmasında meslek deneyim süresi arttıkça, iş doyumunun da arttığını belirtmektedir. Benzer şekilde Kaya ve ark. (2016) çalışmasında mesleki deneyim süresi arttıkça, iş doyumu puan ortalamalarının arttığı belirlenmiştir. Gönültaş ve ark. (2018) çalışmasında mesleki deneyim süresi arttıkça iş doyumunun arttığını belirlemişlerdir. Busonuçlardan yola çıkılarak hemşirelerin deneyim ile ilişkili olarak bilgi, becerileri ve yetkinlikleri arttıkça iş doyumu düzeylerinin de arttığı düşünülebilir. Çalışma şekli durumuna göre, Kavuran ve ark. (2021) çalışmasında hemşirelerden gündüz çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Aylaz (2017) çalışmasında sürekli gündüz çalışmanın iş doyumunu artırdığını belirtmiştir. Çalışma bulgularımıza benzer olarak Tekir ve ark. (2016)çalışmasında çalışma şekli ile iş doyumları arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmadığınıbelirlemişlerdir.

Hemşirelerin haftalık çalışma sürelerine göre, üç alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); haftalık 55 saat ve altı çalışan hemşirelerin İDÖ toplam puan (3.23±0.54) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" alt boyut puan ortalamasının (2.64±0.77), 55 saat ve üzeri görev yapanlara göre anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü (p<0,05) (Tablo 4-8). Hassoy ve Özvurmaz (2019)

çalışmasında haftalık 40 saat ve altı çalışanların iş doyumu, 41 saat ve üstü çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Nal ve Nal (2018), Tekir ve ark. (2016),Platis ve ark. (2015) çalışmasında hemşirelerin çalışma saatinin iş doyumunu etkilediği belirtilmektedir. Çalışma bulgularımız, önceki araştırmacıların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Buna göre haftalık çalışma saati arttıkça, iş doyumu düzeyinin azaldığı söylenebilir.

Hemşirelerin COVID-19 hastasına bakım verme göre, İDÖ toplam ve dört alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,05$). Buna göre; COVID-19 hastasına bakım vermeyen hemşirelerin İDÖ toplam (3.66±0.42), "İşle İlgili Olumlu Duygular" (3.66±0.59), "Üstlerden Uygun Destek"(3.63±0.89) haftalık 55 saat ve altı çalışan hemşirelerin İDÖ toplam puan (3.23±0.54), "İş Yerinde Algılanan Önem" (3.76±0.50) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" alt boyut puan ortalamasının (2.64 ±0.77), bu hastalara bakım vermeyenlere göre anlamlı farklılıkla yüksek düzeyde olduğu görüldü ($p<0,05$) (Tablo 4-8). COVID-19 hastasına bakım veren hemşirelerin, üstlerinden uygun destek görme ve iş birliği içinde olma durumunun sağlanmasının, pandemi döneminin karmaşasını azaltmada etkili olacağı düşünülmektedir. Gao ve ark. (2020), Hu ve ark. (2020) çalışmasında COVID-19 pandemi sürecinde çalışan hemşirelerin çalışma saatlerinin artmasının, anksiyete ve yorgunluğa neden olarak iş doyumunu azalttığını belirtmişlerdir.

Hemşirelerin çalıştıkları zaman dilimi içinde bakım verdikleri hasta sayısına göre, "İşle İlgili Olumlu Duygular" alt boyut puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ($p>0,05$); İDÖ toplam puan ve üç alt boyut puan ortalamaları arasında ileri düzeyde anlamlı fark saptandı ($p<0,01$). Yapılan ileri analizde bu farklılığın; İDÖ toplam puan, "Üstlerden Uygun Destek" ve Keyifli Çalışma Ortamı" için; COVID-19 hastasına bakım vermeyen hemşireler ile 1-10 arasında hastaya bakım veren, COVID-19 hastasına bakım vermeyen hemşireler ile 11-20 arasında hastaya bakım veren ve COVID- 19 hastasına bakım vermeyen hemşireler ile 21 hasta ve üzeri arasında hasta bakım sorumluluğu olan hemşireler arasında olduğu görüldü ($p<0,05$) (Tablo 4-8). Çalışma bulgularımıza göre pandemi döneminde çalışan hemşirelerin bakım verdikleri hasta sayısı arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmektedir. Bu durumun hastalık bulaşma riskinin artması ve ailesine hastalık bulaştırma korkusu ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Koşucu ve ark. (2017) çalışmasında dâhiliye hemşireleri çalışma koşullarını olumsuz olarak değerlendirmiştir. Bu durumun nedeninin, fazla iş yükü ve bakım yükü fazla olan kronik

hasta bakımından kaynaklı olduğu belirtilmektedir. Sezgin ve ark. (2022) çalışmasında COVID-19 tanısı veya şüphesi olan hastalara bakım veren hemşirelerin, bakım vermeyen hemşirelere göre işe bağlık gerginlik ve tükenme durumlarının daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir.

Hemşirelerin mesleğini isteyerek seçme durumuna göre, "Üstlerden Uygun Destek" puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); İDÖ toplam ve üç alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptandı (p<0,05). Buna göre; mesleği isteyerek seçen hemşirelerin "İDÖ toplam" (3.24±0.56), "İşle İlgili Olumlu Duygular" (3.40±0.67) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" (2.62±0.76) alt boyut puan ortalamalarının diğerlerine göre anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu saptandı (p<0,05) (Tablo 4-8). Özşaker ve ark. (2020) çalışmasında mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin iş doyumlarını önemli derecede yüksek bulmuşlardır. Hezer (2019) yüksek lisans tezinde hemşirelerin çoğunluğunun (%76,6) mesleğini isteyerek seçtiğini belirlemiştir. Yılmaz ve Vermişli (2017)'nin çalışmasında mesleğini isteyerek seçenlerin iş doyumunun yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Literatür bulguları çalışma bulgularımız ile benzer niteliktedir.

Hemşirelerin görev yaptığı birimde isteyerek çalışma durumuna göre, "İş Yerinde Algılanan Önem" puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p>0,05); İDÖ toplam ve üç alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptandı (p<0,05). Buna göre; görev yaptığı birimde isteyerek çalışan hemşirelerin "İDÖ toplam" (3.24±0.55), "İşle İlgili Olumlu Duygular" (3.41±0.65), "Üstlerden Uygun Destek" (2.87±0.99) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" (2.59±0.76) alt boyut puan ortalamalarının diğerlerine göre ileri düzeyde anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptandı (p<0,01) (Tablo 4-8). Bizim çalışma bulgularımıza benzer olarak; Aylaz ve ark.(2017), Kantek ve Kartal (2016) çalışmasında mesleğini isteyerek ve severek yapan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olduğubelirlenmiştir. Bulunduğu yerde isteyerek ve mutlu çalışan hemşirelerin genel olarak olumlu olarak etkilendiği ve bu durumun da kendisine ve hasta bakım kalitesine olumlu düzeyde yansıyacağı düşünülmektedir.

Hemşirelerin mesleği değiştirme isteği durumuna göre, İDÖ toplam ve dört alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptandı (p<0,05). Buna göre; mesleğini değiştirmek istemeyen hemşirelerin "İDÖ toplam" (3.04±0.53), "İşle İlgili Olumlu Duygular" (3.19±0.67), "Üstlerden Uygun Destek" (2.61±0.96), "İş Yerinde Algılanan

Önem" (3.65±0.55) ve "Keyifli Çalışma Ortamı" (2.33±0.72) alt boyut puan ortalamalarının diğerlerine göre ileri düzeyde anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptandı ($p<0,01$) (Tablo 4-8).

5.4. Hemşirelerin İş Stresi Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği Arasındaki İlişkiyi Gösteren Bulguların Tartışılması

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin iş doyumu ile iş stresi düzeyleri arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde ve ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu görüldü ($p<0,01$) (Tablo 4-9). Bu duruma göre iş stresi arttıkça, iş doyumunun azaldığı düşünülmektedir. Literatürde iş stresi arttıkça iş doyumunun azaldığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Camcı ve Kavuran (2021)çalışmasında hemşirelerin iş doyumları ile algıladıkları stres arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlemişlerdir. Öztürk ve ark.(2021) çalışmasında iş doyum ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Büyükaslan ve Eriş (2019) çalışmasında iş stresi ve tükenmişlik düzeyinin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Koşucu ve ark. (2017) çalışmasında işe bağlı gerginlik düzeyleri arttıkça, iş tatmini düzeylerindeazalma olduğu belirlenmiştir. Ayrıca cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin dâhiliyede görev yapan hemşirelere göre, işe bağlı gerginlik puan ortalamalarının daha düşük olduğu ve iş doyumlarının daha yüksek olarak belirlemişlerdir. Söyler (2018) araştırmasında, iş stresinin iş doyumunu negatif yönde ve orta düzeyde etkilediğini belirlemiştir. Literatür sonuçlarına göre; hemşirelerde iş yükü arttıkça, iş stresinin arttığı ve iş doyumunu olumsuz düzeyde etkilediği görülmektedir. Hemşirelerin iş doyumunun düşük olmasının hasta bakım kalitesini olumsuz etkilediği düşünüldüğünde, hemşirelerde iş stresine neden olan faktörlerin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma; acil servis hemşirelerinin stres düzeyleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla "tanımlayıcı ve ilişki" arayıcı olarak planlandı ve gerçekleştirildi.

Araştırma sonucunda çalışmaya katılan hemşirelerin;

- Yaş ortalamalarının 31.57±7.11 yıl, %75' inin kadın, % 55,5' inin bekâr olduğu görüldü. Hemşirelerin %59,5'inin çocuk sahibi olmadığı, çocuk sahibi olanların ise en fazla oranda (%21,5) iki ve üzeri çocuğu ve %89'un lisans mezuniyet derecesine sahip olduğu belirlendi.
- Mesleki deneyim ortalamalarının 8.99±7.72 yıl olduğu, % 73,5'unun görev yaptığı birimde 1-5 yıldır, nöbet sistemine göre (%85) çalıştığı, % 57,5' unun haftalık çalışma saatinin 55 saat ve altı olduğu belirlendi. Ayrıca, %91,5' unun COVID-19 hastasına bakım verdiği, %51'inin çalışma saatleri içinde 1-10 arası hastaya bakım verdiği, %78' inin mesleğini isteyerek seçtiği, %83,5'unun bulunduğu serviste isteyerek çalıştığı, ancak %63,5' unun mesleğini değiştirmeyi düşündüğü belirlendi.
- Hemşirelerin iş stresi ve iş doyumunun orta düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin bireysel özelliklerinden, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk varlığı ve sayısı eğitim durumlarına göre İSÖ ve İDÖ toplam puan ve alt boyutun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı,
- Nöbet usulü ile çalışan hemşirelerde iş yükünün gündüz çalışan hemşirelere göre daha fazla olduğu,
- Mesleğini istemeyerek seçen hemşirelerin algıladıkları iş yükünün mesleğini isteyerek seçen hemşirelere oranla daha yüksek olduğu,
- Hemşirelerin çalıştıkları ortamda kendilerini değerli hissettikleri ve kadın hemşirelerin daha çok kabul gördüğü,
- Mesleğini isteyerek seçen ve bulunduğu birimde isteyerek çalışan hemşirelerin işini severek ve keyifli bir şekilde yaptığı,

- Hemşirelerin iş doyumu ile iş stresi düzeyleri arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde ve ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu görüldü ($p<0,01$). Bu doğrultuda iş stresi arttıkça, iş doyumunun azaldığı saptandı.

Bu sonuçlar doğrultusunda; hemşirelerin iş stresine neden olan faktörlerin belirlenerek azaltılmasına yönelik girişimlerin iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. Mesleğini isteyerek ve severek, keyifli bir çalışma ortamında yapan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olacağı ve bu durumun hasta bakım kalitesini arttıracağı düşünülmektedir. Acil servis gibi riskli birimlerde çalışan hemşirelerin belli aralıklarla servis değişikliği yapılması, hemşirelerin iş stresi ve iş doyumu düzeylerinin düzenli aralıklarla değerlendirilmesi, çalışanların bulunduğu serviste isteyerek çalışmasının dikkate alınması ve hemşirelerin çalışma saatlerine yeni düzenlemeler getirilerek iş doyumunun artmasının sağlanması önerilir.

KAYNAKLAR

Adıgüzel, O. (2012). İşle İlgili Stres, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi,* 163-169.

Akçoban, S., Güngör, S.(2022). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumları ve İş Doyumları. *Mustafa Kemal Üniversitesi Tıp Dergisi*, 13(47):332-342

Altan, S. (2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2587-2621.

Ameen, K., Faraj, S. (2019). Effect Of Job Stress On Job Satisfaction Among Nursing Staff InSulimani Mental Health Hospitals. *Musul Journal of Nursing*, Cilt 7, Sayfa 109-119

Arabacı, L. B., Orhan, E. A., Yasemin Tokem, R. T. (2015). Hemşirelik Birinci Sınıf Öğrencilerinin İlk Klinik Deneyim Öncesi-Sırası ve Sonrası Anksiyete ve Stres Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1-16.

Aydın, G. Ç., Aytaç, S., Şanlı, Y. (2020). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İştenAyrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1-35.

Albashayreh, A., D. Al Sabei, S., Rawajfah, O. (2019). Healthy Work Environments Are Critical For Nurse Job Satisfaction: İmplications For Oman. *İnternational Nursing Review,* 389-395

Alnıaçık, E., Pamuk, M., Alnıaçık, Ü. (2020). Kurumsal İmajın Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Balkan ve YakınDoğu Sosyal Bilimler Dergisi,* 06 (04)

Akdaş, E. (2015). *Hemşirelerde Rol çatışması ve Rol Belirsizliğinin tükenmişlik ve İş Doyumuna Etkisi (İstanbul Bayrampaşa Devlet Hastanesi ve İstanbul Avicenna Hospital Özel Hastanesi Karşılaştırmalı Örneği*). (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Aylaz, R., Aydoğmuş, N., Yayan, E.H. (2017). Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,* 12-17

Afşar, F., Erdoğan, H., İbrahimoğlu, Ö., Şaylan, B., Köksal, Ö.(2021). COVID-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarının İş Stresi Ve Örgütsel Destek Algıları. *Gevher Nesibe Journal of Medical& Health Sciences.*89-96

Büyükaslan, E. Eriş, H. (2019). Acil Servis Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumları Üzerine Etkisi. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi,* 290-294

Behlül, S. (2015*). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunun ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi: İstanbul İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Bekmez, F. (2018). *Bir Üniversite Hastanesinin Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi* (Yüksek Lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık BilimleriEnstitüsü, Sivas.

Biçki, S. , (2016). *Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi*: İstanbul Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Barutcu, C. D., Ergin, S. (2017). Examination of Professional Commitment and Stress Management among Nurses from Different Generations. *International Journal of Caring Sciences,* 457-463.

Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü.* Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Başçı, Z. (2018). *Sağlık Çalışanlarında Algılanan Stres Düzeyinin İncelenmesi.* (Yüksek LisansTezi).Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Camcı, G. B., Kavuran, E. (2021). Hemşirelerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Meslek ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve SağlıkBilimleri Dergisi,* 274-283.

Cereyan, M. (2018). *Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*.(Yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ceyhan, S. ,Çiçek, H. (2020). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin A tipi Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Genel Sinizmin Aracı Rolü. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 888-903

Cerit K. (2009). *Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir

Coşkun, S. (2018). *Stres Kaynakları, Duygusal Zekâ ve Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkiler.*Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu

Çevik, H. (2018). *Hemşirelerin Stres Kaynakları ve Stresle Baş Etme Durumlarının Belirlenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi). Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Çiftçi, G. E., Gürer, A. (2018). Mesleki Stres ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü Üzerine Bir Alan Araştırması. *III. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi*. Çorum.

Çetin Aydın, G., Aytaç, S., Şanlı, Y. (2020). Hemşirelerde Algılanan Stres ve Stres Semptomlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi,* 526- 538

Çetin, H. , Zetter, Selin Aygen. , Taş, S. , Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 145-163

Çelik, S. (2010). *Hemşirelerin Profesyonellik Davranışlarının İş Doyumuna Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çömezoğlu E. (2007) *Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Çiftçi, M. (2014). *Eğitim Araştırma Hastanesi Ameliyathane ve Yataklı Servis Biriminde GörevYapan Hemşirelerin İş Doyumunun Karşılaştırılması***.** (Yüksek Lisans Tezi). Haliç ÜniversitesiSağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Çelik, Y. Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi,* 230-238

Çöğenli, M. Z., Erdal, Y. (2018). Hemşirelerde İş Stres ve İş Stresinin Çalışma PerformansınaEtkileri: Sinop Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Business & Management Studies: An International Journal,* 497-515.

Çökük, B. (2018). Örgütsel Stres Düzeyinin Ölçümü ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi: BirKamu Organizasyonu Örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*.

Denizsever, S., (2017). *Hemşirelerde Karar Verme ile İş Stresi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

Deng, X, Liui X., Fang, M. (2020). Evaluation Of The Correlation Between Job Stress andSleep Quality in Community Nurses. *Natioanal Library of Medicine*.

Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Varin, M. D., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job Satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123-34

Durukan, H. (2011). *Nefroloji Hemşirelerinin Mesleki Profili – İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Düzgün, F., Yılmaz, D., Aydın Taş, T., Sabahyıldızı Bor, N., & Zengi, S. (2020). The Correlation Between Work Satisfaction and Quality of Life in Nurses and Risks in the Work Environment: A university Hospital Example. *Arc Health Sci Res,* 7(1), 50-59

Demiral, Y., Ünal, B. ,Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin , A.,Uçku ,R.,Theorell,T. (2007). İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlik ve Güvenilirliğinin İncelenmesi Toplum Hekimliği Bülteni; 26 (1)

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 115-121.

Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (15.baskı), *İstanbul: Beta BasımYayın Dağıtım A.Ş*Toplum Hekimliği Bülteni; 26 (1)

Eraydın, C. , Kardaş Kin, Ö. , Andık, S. Türk, U. (2021). Hemşirelerin İş Doyumunun İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 54-64.

Ergözen, Ö., Uğurlu, Z. (2019). Hemşirelerin Mizah Tarzlarının İş Doyumları Üzerine Etkisi. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*. 11(3):281-94

Fidan, Y., & Bayraktar, O. (2022). A ve B Tipi Kişilik Yapısına Sahip Yöneticilerin YaşamTarzları ve Stres. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 393-408.

Gökler, R., Işıtan, İ. (2012). Modern Çağın Hastalığı: Stres ve Etkileri. *Tarih Kültür ve SanatAraştırmaları Dergisi*.

Göçeri, F. (2014). *Sorumlu Hemşirelerin İş Stresinin İş Doyumu Üzerine Etkisi*. (Yüksek LisansTezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Günay, A. (2016). *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Güven, D. (2019). Aile Sağlığı Merkezinde Çalışan Sağlık Çalışanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1),6-12.

Gano, X., Jiang, L.,Hu, Y., Li, L., Hou, L. (2020). Nurses Experiences Regarding Shift Patternsin İsolation Wards During the COVİD-19Pandemic in China: A qualitative study. J Clin Nurs.(21-22):4270-4280

Gök, E. (2019). *Diyaliz, Yoğun Bakım ve Acil Servis Hemşirelerinin İş Stres Düzeylerinin Yaşam Kalitelerine Etkisi*: *Konya İlinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya

Gönültaş, T., Aytaç, N. & Akbaba, M. (2018). Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 30-40.

Güneşer, R., & Atalay, E. (2020). Ambulans Servisi Çalışanlarının Uyku Kalitesi, İş Stresi ve Beslenme Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Hastane Öncesi Dergisi*, 143-156.

Hülagu, S. (2022). *Şanlıurfa İlinde Bir Özel Sağlık Kuruluşunda Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

Hezer, M. (2019). Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Hemşirelik Bakım Kalitesinin Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Biruni Üniversitesi Sağlık BilimleriEnstitüsü, İstanbul

Hassoy, D. & Özvurmaz, S. (2019). Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumuve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergis*i, 2 (3) , 27-32

Head, B., Middleton A., Zeigler, C. (2019). Work Satisfaction Among Hospice and Palliative Nurses. J Hosp Palliat Nurs, 21(5

Isfahani P, Shamsaie M, Peirovy S, Bahador RC, Afshari M. Job Stress among Iranian Nurses:A Meta-Analysis. *Nurs Midwifery Stud* ,10:57-64

İşlek, S. (2022*). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman

Jiang, H., Ma, L., Gao, C., Li, T., Huang, L., & Huang, W. (2017). Satisfaction, Burnout and İntention to Stay of Emergency Nurses in Shanghai. *Emergency Medicine Journal*, *34*(7), 448-453.

Kaplan, M., & Eren, M. E. (2018). İş Sağlığı Ve Güvenliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisi:Kamu Hastanesinde Bir Araştırma. *Mukaddime*, 181-194.

Kahraman, G., Engin , E. ,Dülgerler, Ş.,Öztürk, E.(2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 4(1),12-18

Kara, M. (2022). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Stresin Somatizasyon Bozukluğu ile İlişkisi*.(Yüksek Lisans Tezi). Bezmialem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kantek, F., & Kartal, H., (2016). Hemşirelerde Çalışma Statüsünün İş Doyumuna Etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Journal of Human Sciences, 4269*-4277

Kurumahmut, D. (2010). *İstanbul' daki Özel Diyaliz Merkezlerinde Çalışan Hemodiyaliz Hemşirelerinin Stres Düzeyleri ve Stres Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karakışla, Y. (2012). *Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kavlu, İ. (2008). *Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karahaliloğlu, N. (2013). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,İstanbul.

Kaya, F. & Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 43 (2) , 248-255

Kızıldağ, S. (2018). *Özel Bir Hastanenin Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Sağlık Profesyonellerinde Algılanan Stres Düzeyinin Belirlenmesi*.(Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Kebapçı, A., Akyolcu, N. (2011). Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Türkiye Acil Tıp Dergisi, 11(2):59-67

Kumaş, G., Öner Yalçın, S., & Öztunç, G., (2019). Onkoloji Hemşirelerinin Tükenmişlik ve İşDoyumu Düzeyleri: Adana Örneği. *Lokman Hekim Dergisi*, vol.9, no.2, 256-265.

Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneğ*i (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul

Koçel, T. (2015). İşletme yöneticiliği. (16.baskı). *İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.*

Karasu, F., Aylaz, R., Dadük, S. (2017). X ve Y Kuşağı: Hemşirelerde Meslek Dayanışması İleİş Doyumu Arasındaki İlişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4 (3), 180-189

Koç, S. , Özkul, A.S., Ürkmez, D., Özel, H., Çevik, L., (2017). Bir Sağlık Kuruluşunda Görev Yapmakta Olan Hemşirelerin Stres Kaynaklarının ve Düzeylerinin Analizi, Okmeydanı Tıp Dergisi 33(2):68-75

Lee, E.-K., Kim, J.-S. (2020). Nursing Stress Factors Affecting Turnover İntention Among Hospital Nurses. *İnternational Journal of Nursing Practice*.

MM, Y. M., MM, L. D., BM, L. Z., BM, Q. L., BM, C. L., BM, N. W., MM, H. H. (2020).Work Stress Among Chinese Nurses to Support Wuhan in Fighting Against COVID- 19 Epidemic. *Journal of Nursing Management- Wiley Online Library*, 1002-1009

Moustaka, E. (2010). Sources and effects of Work-related stress in nursing. Health Science Journal,pp: 210-216.

Nasr-Esfahani, M., Masoumi, B., Mohamadirizi, S., &Mohamadirizi, S. (2017). Job stress andwork ability among emergency nurses in Ishafan, Iran. Nursing and Midwifery Studies, 6 (1)

Nal, B. ve Nal, M. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(1),* 131-140.

Nargiz Koşucu, S. , Baltacı Göktaş, S. , Yıldız, T. (2017). Cerrahi ve Dâhiliye Servislerinde Çalışan Hemşirelerin İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Çukurova Medical Journal 42 (2017): 675-68

Platis, C., Reklitis, P. ve Zimeras, S. (2015). Relation Between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Social and Behavioral Sciences, 175,* 480 -487

Onan, N., Barlas, G. Ü., Karaca, S., Yıldırım, N. K., Taşkıran, Ö., & Sümeli, F. (2015). The Relations Between Perceived Stress, Communication Skills and Psychological Symptoms in Oncology Nurses. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 170*-177.

Önder, G., Aybas, M., & Önder, E. (2014). Hemşirelerin Stres Seviyesine Etki Eden FaktörlerinÖncelik Sırasının Çok Kriterli Karar Verme Tekniği ile Belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi.*

Ömeroğlu, M., (2015).*Anaokulu öğretmenlerinin okuldaki stres belirtileri, stres kaynakları,bu stres kaynakları ile başa çıkma yolları ve yaşadıkları örgütsel stresin performanslarına etkisi nedir?*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Antalya

Öztürk, H. , Kasım, S. , Kavgacı, A. , Kaptan, D. , İnce, G. (2015). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. *Anadolu Sağlık ve Hemşirelik Dergisi,* 18:1

Öztürk, Z., Çelik, G., Örs, E. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Staratejileri AraştırmaDergisi,2149-6161

Özaydın, Ö. , Vural, A. , Balcı, N. , Güdük, Ö. (2022). COVID-19 Salgını Döneminde SağlıkÇalışanlarının İş Doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,* 54-62

Öztürk, M. H. & Gezer, N. (2021). The Effect of Role Conflict and Ambiguity on Work Stress in Health Staff Working in Emergency Service and 112. *Adnan Menderes ÜniversitesiSağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi,* 5 (1) , 72-83

Özşaker, E., Daştı, D., Kurcan, Ç., Özdemir, N., Yavuz Van Gıersbergen, M. (2020). Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler", *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi,* 5(1): 81-92

Özcan, E. M., Ünal, A., & Çakıcı, A. B. (2014). Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: KonyaNumune Hastanesi Saha Çalışması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi:* 125-131.

Özdaş, İ. (2018). *Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Stres Kaynakları*.(Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, P. G., Ökmen, A. C., Yılmaz, O. (2018). Vardiyalı Çalışma Bozukluğu ve VardiyalıÇalışmanın Ruhsal ve Bedensel Etkileri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar,* 71-83.

Özdaş, İ,, Kızılkaya, M. (2021). Acil Servis Hemşirelerinin Algıladıkları Stres Kaynakları: Nitel bir araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*,64-70

Özen, H. Ö. (2013). Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Stresten Etkilenme Düzeyleri: Zonguldak İlinde Görevli Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi SosyalBilimler Elektronik Dergisi.*

Özkan, A., & Kantek, F. (2021). Yönetici Hemşirelerde Iş Stresi, Yönetici Olarak Çalışma Memnuniyeti ve Kurumdan Ayrılma Niyeti. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi,* 181-191.

Öz, C., Batmaz, M., Yazıcı, H. (2022). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş Stresi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Kesitsel Çalışma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi,* 14(2):507-14

Palazoğlu, Cansu Atmaca. (2016). *Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Etik Duyarlılıkla İlişkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun

Palabıyık, N. ve İşözen, H. (2021). İş Yaşam Dengesi ve İş Doyumu Hastane Çalışanları Örneği, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi,* 4(4): 309-325

Sarıçam, H. , (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Serinikli, N. (2019). İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın AracılıkRolü. *Business and Economics Research Journal*, 915-928.

Sarı, Y. (2022*). Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi Sağlık BilimleriEnstitüsü, Eskişehir

Sayılan, B., Mert Boğa, S. (2018). Hemşirelerin İş Stresi, İş Yükü, İş Kontrolü ve Sosyal DestekDüzeyi ile Tıbbi Hataya Eğilimleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 20*(1):11-22

Sezgin, E. E. , Kaya, E., Tanyıldızı, İ. (2022). COVID- 19 Pandemisi Sırasında Hemşirelerin İşe Bağlı Gerginlik Düzeylerinin Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (24) , 541-556

Senek, M., Robertson, S., Ryan, T. *et al.* (2020). Determinants of Nurse Job Dissatisfaction - Findings From A Cross-Sectional Survey Analysis in The UK. *BMC Nurs* 19, 88

Söyük, S., Kurtuluş, S. (2017). Acil Servislerde Yaşanan Sorunların Çalışanlar Gözünden Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi.* 6(4): 44-56

Söyler, S. (2018). Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldıkları İş Stresi ile İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi: Bir Metaanaliz Çalışması. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(4):190-205

Şahin, S. (2015). Hemşirelerde İşe Bağlı Stres. *Journal of Strategic Research in Social Science*,63-78

Talas, Ş. (2016). *Hemşirelere Uygulanan Mobbing ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi). Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taş, M. (2021). *Duygusal Emek ile İş Doyumu İlişkisinde Kendini Ayarlamanın Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü, İzmir

Tilev, S. ,Beydağ, K. (2015).Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi*, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*,3(1)

Tambağ, H. Can, R. Kahraman, Y. Şahpolat, M. (2015). 'Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 143- 149

Türe Yılmaz, A. ,Yıldırım, A. (2016). Hemşire İş Doyum Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi;*3(3

Tekir, Ö. , Çevik, C. , Arık, S. & Çetin, G. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 18 (2) , 51-63

Tavlı, F., Ünsal, G. (2016). Fabrika Çalışanlarının Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Değerlendirilmesi. *G.O. P. Taksim E.A.H. Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 9-15.

Tonbul, İ., Aykanat, Z. (2019). Örgütsel Stresin Çalışan Performansına Etkisi: Yerel Yönetimlerde. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1-20.

Tuna, R., Baykal, Ü. (2013). Onkoloji Hemşirelerinde İş Stresi ve Etkileyen Faktörler. Florence Nightingale Dergisi) Cilt 21- Sayı 2: 92-100.

Ulukaya, H. , (2019). *Stresin İş Gücü Verimliliği Üzerine Etkisi: Bir Uygulama*. Yüksek LisansTezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Unur, K. , Pekerşen, Y. (2017). İş Stresi İle Toksik Davranışlar Arasındaki İlişki: Aşçılar Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 108-129.

Üzen, Ş., Karabacak, Ü., Doğu, Ö., & Duyan, A. (2015). Yoğun Bakımda Çalışan HemşirelerinÖrgütsel Stres Düzeylerinin Belirlenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi,* 15-20.

Ülkü, E., (2017). *Stres ve Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma); Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ

Vahedian-Azimi, A., Hajiesmaeili, M., Kangasniemi, M., Vives, J. F., Hunsucker, R. L., Rahimibashar, F., Miller, A. C. (2019). Effects of Stress on Critical Care Nurses: A National Cross-Sectional Study. *Journal of Intensive Care Medicine, 311*-322

Yakut, E., Kuru, Ö., & Güngör, Y. (2020). Sağlık Personelinin COVİD-19Korkusu ile Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Aşırı İş Yükü ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin YapısalEşitlik Modeliyle Belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*.

Yasal, D., Partlak Günüşen, N. (2019). Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Travma Sonrası Stres Belirtilerini Etkileyen Faktörler ve Hemşirelerin Başetme Yollarının İncelenmesi. *DokuzEylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi.* 12(1), 74-81

Yeniyol, Z. D. (2018). *Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu, Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* .(Yüksek Lisans tezi). Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Yılmaz, E., Vermişli, S. (2016). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde meslekte Profesyonelleşmenin İş Doyumuna Etkisi. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi (4)1

Yüksel, C. ,Örsal, Ö. ,Köşgeroğlu, N. (2016).Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi,Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi; 18 (2-3):1-12

Yüksel, C. (2013). *Hemşirelerde Uyku Kalitesi İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Osman Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Eskişehir

Yusuf, Ridwan Khayre. (2022). *Kamu hastanesi Hemşirelerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Hargeysa – Somali Kent Hastanesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Yüce, A. (2015*). Ameliyathane Çalışanlarında Ekip Çalışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*.(Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Yüksel Kaçan, C. , Örsal, Ö. , Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi,* 18(2-3):1-12

FORMLAR

EK- 3 Bilgilendirilmiş Onam Formu

T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Prof. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ danışmanlığında Gülden KONUKMAN tarafından yürütülen "Acil Servis Hemşirelerinin İş Doyumu ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Yüksek lisans tezi kapsamında yapılan araştırmanın amacı acil serviste çalışan hemşirelerin stres düzeyini ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada sizden tahminen 15 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dâhil tahminen 200 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya
e-posta adresi ve numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Araştırma verilerinin, kartopu örnekleme yöntemi ile Google forms aracılığı ile toplanması planlanmaktadır. Veriler ilgili etik kurul izni alındıktan sonra toplanmaya başlanacaktır. Araştırma acil serviste en az 1 yıl görev yapan lisans mezuniyet derecesine sahip çalışmaya katılmaya gönüllü ve istekli olan hemşireler ile yapılacaktır. Veriler; Yapılandırılmış Bilgi Formu, İş Stresi Ölçeği, Hemşire İş Doyum Ölçeği ile toplanacaktır. Herhangi bir ses, video, görüntü kaydı alınmayacaktır. Çalışmaya katılımızda ad-soyad ve kimlik bilgileriniz yazılı olarak istenmeyecek, bilgilendirilmiş gönüllü onam formunu okuyup onay butonuna tıkladığınızda veri toplama aşamasına geçilecektir. Yine de herhangi bir anda çalışmayı

bırakma hakkına sahipsiniz. Elde edilen veriler sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Veriler tez tamamlandıktan 2 yıl sonra araştırmacının bilgisayarından silinecektir.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının [2]:

Adı-

Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta: Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını; □ kabul ediyorum □ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin;

Veli veya Vasisinin

Adı-

Soyadı:.....

İmzası:

Araştırmacının

Adı-

Soyadı:.....

İmzası:

Şahidin:[3]

Adı-

Soyadı:……

İmzası:

---

[1]Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağının (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alını, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleyi geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

[2]İmza bölümünde ideal olan katılımcının kendisinin imzasının alınmasıdır. Bu durumda onam formunu katılımcı ve araştırmacı imzalar. Katılımcının araştırmaya bireysel olarak katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda şahide ihtiyaç doğar ve bu durumda araştırmacı ve katılımcı yerine şahidin imzalarının olması yeterlidir.

Verilerin yüz yüze iletişim içermeyen; a) Internet ortamında toplanması durumunda katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçer. Katılımcılar onam formunun sonundaki "araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair" ilgili kutucuğu işaretlemedikleri takdirde onay vermemiş sayılırlar ve bu durumda araştırmaya devam edilmez. b) Telefonla uygulamalarda ise araştırmacı araştırma sorularına geçmeden önce Bilgilendirilmiş Onam Formundaki bilgileri katılımcıya sesli olarak okur. Bu durumda katılımcının sözlü onayı imza yerine geçer. Telefonda bu sözlü onay alınmadığı takdirde uygulamaya geçilmez. Hem Internet, hem telefon hem de benzeri yüz yüze iletişimin olmadığı ortamlarda yapılan uygulamalarda katılımcı onay vermediği takdirde bir şahidin onayına başvurulmaksızın uygulamaya devam edilmez.

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm gruba onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okumayı ve bir imza listesi dolaştırarak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırıcının etik kurula tanımlaması gereken ender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir. (Çalışmanızda şahidin imzasını grup adına kullanmak istiyorsanız etik kurula koşullarını açıklamanız gerekmektedir).

[3]Şahit Kriterleri: Çalışmanın bir üyesi olmayan, araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırmanın bulguları üzerinde herhangi bir olumlu/olumsuz etki yaratma olasılığı bulunmayan tarafsız yetişkinlerdir. Katılımcı araştırmaya katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda araştırmacı onam formundaki bilgileri katılımcıya sözlü olarak okur. Katılımcı onayladığını sözlü olarak beyan ederse şahit de bu sözlü onam sürecine yazılı onam formunu imzalamak sureti ile şahitlik ettiğini beyan etmiş olur.

NOT: Araştırmacıdan, onam formunun imza kısmında bulunan ikili seçenekten çalışmasına uygun olan alternatifi yazması ve formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle formu göndermesi beklenilmektedir.

HEMŞİRE BİLGİ FORMU

1.Yaşınız**:** ……

2. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

3.Medeni durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekar

4.Eğitim durumunuz: ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora

5.Çocuğunuz var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
Cevabınız "evet "ise çocuk sayınız? ……

6.Mesleki deneyim süreniz? …….

7. Çalıştığınız birim/ servisteki çalışma süreniz? ……..

8.Çalışma şekliniz nasıldır? ( ) Nöbet ( ) Gündüz Mesaisi

9. Bir haftada ortalama çalışma süreniz kaç saattir? …….

10. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? ( ) Evet ( ) Hayır

11. Bulunduğunuz birim / serviste isteyerek mi çalışıyorsunuz? ( ) Evet ( ) Hayır

12. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündünüz mü? ( ) Evet ( ) Hayır

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki sorularda size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

İş Yükü		Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1	İşinizde çok hızlı çalışmak zorunda mısınız?				
2	İşinizde çok yoğun çalışmak zorunda mısınız?				
3	İşiniz çok fazla kuvvet (efor) gerektirir mi?				
4	İşinizde, işinizle ilgili görevleri yetiştirecek kadar zamanınız oluyor mu?				
5	İşinizde sizden birbiriyle çelişen görevler istenir mi?				
Beceri Kullanımı		Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
6	İşinizde yeni şeyleri öğrenme olasılığı var mıdır?				
7	İşiniz yüksek düzeyde beceri veya uzmanlık gerektirir mi?				
8	İşinizde sizden yenilikler yapmanız beklenir mi?				
9	İşinizde her gün aynı şeyleri mi yaparsınız?				
Karar Serbestliği		Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
10	İşinizi NASIL yapacağınız konusunda karar vermede sizin seçim hakkınız var mı?				
11	İşinizde NE yapacağınıza karar vermede sizin seçim hakkınız var mıdır?				
Sosyal Destek		Tamamen katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
12	Çalıştığım yerde sakin ve hoş bir ortam var.				
13	Çalıştığım yerde birbirimizle iyi geçiniriz.				
14	İş yerinde diğer çalışanlar beni destekler.				
15	Kötü günümdeysem iş yerindekiler durumumu anlarlar.				
16	Üstlerimle ilişkilerim iyidir.				
17	İş arkadaşlarımla çalışmak hoşuma gider.				

HEMŞİRE İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

	Bu bölümde, İş Doyumuna ilişkin bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen bu bölümdeki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu anki işimle gurur duyuyorum.					
2	Hemşirelik bakımı vermek, yapmak istediğim iştir					
3	İşimin motive edici olduğunu düşünüyorum					
4	Bu hastanede çalışmak, kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor					
5	İşimi ilginç buluyorum					
6	İşimin anlamsız olduğunu düşünüyorum					
7	Hastaların iyileşmesine yardımcı olmak, beni hemşire olarak çalışmaya motive ediyor					
8	İşyerimde iyi örnek alınacak hemşireler var.					
9	İşyerimde yönetici hemşire, takdir etmek ve teşekkür etmek için sık sık hemşirelerle konuşur.					
10	İşyerimde bir sorun olduğu zaman, yönetici hemşire, bu sorunla uygun bir şekilde ilgilenir.					
11	Yönetici hemşire, tavsiyelerde bulunarak ilerlememe ve gelişimime yardımcı olur.					
12	Yönetici hemşireye açık yüreklilikle danışabilirim					
13	İşyerimde yönetici hemşire, hemşirelere, çalışma politikaları ve hedefleri konusunda ayrıntılı açıklamalar yapar.					
14	Yönetici hemşire, beni adil bir şekilde değerlendirir.					
15	Hemşirelik bakımı verirken her zaman, bu bakımı geliştirmenin yollarını düşünürüm					
16	Toplantılarda fikirlerimi ifade edebilirim.					
17	Önerilerim, işyerinde dikkate alınır					
18	İşyerinde rolümü yerine getiririm					
19	Hasta bakımı konusunda, diğer profesyonellere danışabilirim.					
20	Hekimlere, fikirlerimi belirtemem					
21	İş arkadaşlarımın bazen övgü ve takdirlerini alırım.					
22	Hastalar ve ailelerinin bana güvendiğini hissederim.					
23	Hastanemiz, bireysel koşullarımızı dikkate alarak esnek bir şekilde çalışmamıza olanak sağlar.					

24	İş hayatımla özel hayatımı dengeleyebilirim.					
25	Çalıştığım hastanede yeterli sayıda personel görevlendirilir					
26	Yaptığım işin karşılığında yeterli maaş alırım.					
27	İşyerimde izin konusundaki taleplerimiz kabul edilir					

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

ACİL SERVİS HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE STRES DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%17	%15	%4	%6
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%4
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%3
3	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	%1
4	adudspace.adu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
5	www.acarindex.com İnternet Kaynağı	%1
6	gevhernesibedergisi.com İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to Okan Ãniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
8	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<%1

openaccess.bezmialem.edu.tr

ETİK KURUL İZİN YAZISI

Uyarı: Canlı denekler üzerinde yapılan tüm araştırmalar için Etik Kurul Belgesi alınması zorunludur.

☒ **Etik Kurul izni gerekmektedir.**

☐ **Etik Kurul izni gerekmemektedir.**

Gülden KONUKMAN
(İmza)

KURUM İZNİ YAZILARI

Uyarı: Canlı ve cansız deneklerle yapılan tüm çalışmalar için kurum izin belgelerinin eklenmesi zorunludur. Gizlilik ve mahremiyet içeren durumlarda kurum adı kapatılmalıdır.

☐ **Kurum izni gerekmektedir.**

☒ **Kurum izni gerekmemektedir.**

Gülden KONUKMAN
(İmza)

ÖZGEÇMİŞ